



Nyborg
KOMMUNE

Nyborg Kommune

Job- og personprofil for skole- og kulturchef

december 2018

1. Indledning

Nyborg Kommune skal have ny skole- og kulturchef, idet den nuværende har valgt at gå på pension efter mange år i Nyborg Kommune.

Det er en attraktiv chefstilling, idet såvel skole- som kulturområdet bliver chefens ansvarsområde. Hertil kommer at Nyborg Kommune er en velfungerende og ambitiøs kommune med en flad organisationsstruktur. Kommunestørrelsen betyder også, at man er tæt på borgere og brugere. Skole- og kulturchefen vil komme til et område, som er præget af ordentlige, engagerede og dygtige ledere og medarbejdere, der vil deres job. Nyborg Kommune har en organisation med en høj grad af trivsel. Som chef i Nyborg Kommune får man mange muligheder og spændende udfordringer.

Med til beskrivelsen af det attraktive hører også, at skole- og kulturchefen i Nyborg Kommune bliver en del af Nyborgs chefgruppe, som består af direktørerne og cheferne. Dermed bliver skole- og kulturchefen en aktiv del af hele Nyborg Kommunes ledelse.

Interviews med kommunaldirektøren, direktøren med ansvar for blandt andet skole- og kulturområdet, chefrepræsentanter samt ledelses- og medarbejderrepræsentanter er baggrunden for denne job- og personprofil, som er godkendt af ansættelsesudvalget.

Job- og personprofilen er udarbejdet for at give ansøgerne et tydeligt billede af de krav og forventninger, Nyborg Kommune har til den kommende skole- og kulturchef. Interesserede bør også grundigt orientere sig på Nyborg Kommunes hjemmeside www.nyborg.dk.

Interesserede kan rette fortrolig henvendelse til direktør Marianne Stentebjerg, tlf. 5182 9713. Ligeledes kan fortrolig henvendelse ske til Bente Buhl Rasmussen, buhlconsult, tlf. 4032 6183, som er konsulent på rekrutteringsopgaven.

2. Nyborg Kommune

Nyborg – Danmarks Riges Hjerte

Nyborg Kommune på 278 km² har ca. 32.000 indbyggere og ca. 2500 ansatte. Det er en dynamisk kommune med stort potentiale for vækst og udvikling og et internationalt udsyn. Den har en central beliggenhed midt i landet, tæt på motorvej og gode offentlige transportmidler. Kommunen har et rigt kultur- og fritidsliv, attraktive byer herunder 26 landsbyer med stærke fællesskaber og et mangfoldigt foreningsliv med ca. 200 foreninger.

Nyborg er en kommune, som værdsætter mangfoldighed, tænker i helheder og har fokus på effektiv opgaveløsning. Kommunen værner om stærke fællesskaber og har fokus på at sikre resultater med inddragelse af kommunens borgere, erhvervsliv og uddannelsesinstitutioner.

Nyborg Kommune har gennemgået og gennemgår en stærk udvikling, som bidrager til at skabe vækst og udvikling i hele kommunen. De borgernære serviceområder, slotsprojektet, Nyborg Marina, byudvikling og infrastruktur er blandt nogle af investeringsområderne.

Kulturarven er den fælles identitet. Nyborg Slot er det kulturelle fyrtårn.

Vækststrategien har fokus på, at Nyborg Kommune bliver en endnu mere attraktiv kommune at bo, arbejde, være turist, drive virksomhed og investere i.

Et enigt byråd står bag budget 2019. Nyborg Kommune har generelt en god økonomi, er gældfri og har gennem flere år arbejdet målrettet på at sikre et højt serviceniveau indenfor bl.a. skoler, dagtilbud, specialiserede tilbud, kultur og idræt, pleje og omsorg samt erhvervsservice. Nyborg Kommune er samtidig en af de kommuner på Fyn, der har haft den største procentvise vækst i befolkningen i perioden 2013-2018. Befolkningstvæksten vil fortsætte i de kommende år. Den demografiske sammensætning m.v. betyder et øget udgiftspres på ældre, sundhed og det specialiserede socialområde. I de kommende år vil der være et faldende børnetal.

2.1. Den politiske organisation

Nyborg Kommunes politiske organisation består af Byrådet med 25 medlemmer, Økonomiudvalget og følgende stående udvalg:

- Beskæftigelsesudvalget
- Erhvervs- og Udviklingsudvalget
- Kultur- og Fritidsudvalget
- Skole- og Dagtilbudsudvalget
- Social- og Familieudvalget
- Sundhed- og Forebyggelsesudvalget
- Ældreudvalget
- Teknik- og Miljøudvalget

2.2. Den administrative organisation

Nyborg Kommune skal opfattes som én forvaltning med tre ledelsesniveauer: Direktion, afdelingschefer og institutionsledere.

Direktionen består af kommunaldirektør, vicekommunaldirektør og en direktør samt syv fagområder, som hver ledes af en chef (dog er det vicekommunaldirektøren, der har det direkte ledelsesansvar for Teknik og Miljø):

- Børn
- Borgerservice
- Jobcenter
- Skole og Kultur
- Social
- Sundhed og Omsorg
- Teknik og Miljø

Herudover der fire tværgående funktioner:

- HR og Personale
- IT
- Sekretariatet, Intern Service, Kantine & Serviceteam
- Økonomi & Løn

Nyborgs Kommunes ledelsesgrundlag, som bruges aktivt i hverdagen i dialog mellem leder og medarbejdere, bygger blandt andet på fire følgende kendetegn:

- vi agerer i en politisk styret organisation og er tæt på politikerne og den øvrige ledelse
- vi inddrager medarbejderne og sikrer ejerskab
- vi arbejder sammen og tænker i helheder
- vi har frihed under ansvar

Den overordnede personalepolitik for Nyborg Kommune sætter fokus på, at samarbejdet og omgangstonen er med til at skabe udvikling, arbejdsglæde og trivsel, fordi handlingerne er baseret på troværdighed og et anerkendende menneskesyn.

Skole-og kulturchefen vil komme til en kommune, hvor der er et godt samspil mellem det politiske og det administrative niveau.

Nyborg Kommune har et lavt sygefravær, lav personaleomsætning og meget flotte trivselsundersøgelser. Der er et stærkt MED-system.

Det er en meget veldreven organisation, hvor tingene sker i et samarbejde. Kulturen bygger på tillid og ordentlighed. Der er en åben og udviklende kultur, hvor man løbende vil og tør afprøve nye løsninger. Det er en organisation med stor ansvarsfølelse og med fokus på borgeren i centrum og dermed det tværgående arbejde.

I interviewene til job- og personprofilen er det bl.a. udtrykt fra organisationen, at man som ansat er synlig og bliver hørt, samt at der er hurtig vej til beslutninger herunder også til det politiske niveau. "Vi er stolte over at være ansat i Nyborg Kommune". Nyborg er en enorm ambitiøs kommune". "Vi har stor ansvarlighed". "Vi kan tale sammen, også når det bliver svært". "Vi er meget velfungerende".

3. Ansvarsområder og opgaver for skole- og kulturchefen

Skole- og kulturchefen refererer til direktør Marianne Stentebjerg og får det overordnede ansvar for fagområderne i tæt samarbejde og samspil med lederne og medarbejderne. Som tidligere beskrevet er skole- og kulturchefen medlem af chefgruppen i Nyborg Kommune.

Skole- og kulturchefen vil i tæt samarbejde med direktøren skulle servicere to politiske udvalg: Skole- og Dagtilbudsudvalget samt Kultur- og Fritidsudvalget. Der er et godt samspil i udvalgene.

Skole- og kulturafdelingen har til huse på samme adresse som Børneafdelingen, hvilket giver gode forudsætninger for tæt samspil mellem daginstitutions- og skoleområdet.

Skole- og kulturchefen har det overordnede direkte ledelsesansvar for de syv decentrale enheder, der hver ledes af en leder:

- *fire folkeskoler*. Nyborg Kommune er opdelt i fire skoledistrikter. Skolestrukturen har eksisteret siden august 2011
- *to specialskoler*
- *Ungdomsskolen*
- *Biblioteket*. Der er et hovedbibliotek og to lokalbiblioteker
- *Musikskolen*
- *PPR*

Derudover har skole- og kulturchefen direkte ledelse af fire medarbejdere i skoleafdelingen og 2 medarbejdere i kultur- og fritidsområdet.

Organisationsdiagrammet for skole- og kulturområdet kan ses på linket:

[Organisationsdiagram for Skole- og Kulturafdelingen](#).

Skoleområdet har et samlet budget i 2018 på 296 mio. kr., Kultur- og Fritidsområdets budget er på 52 mio. kr. Skole- og kulturafdelingen har et budget på 3,5 mio. kr. Antal ansatte indenfor skole- og kulturområdet er ca. 530.

Skole- og kulturchefen vil komme til et velfungerende område med selvstændige og veluddannede ledere og medarbejdere. Et område, hvor der fortsat skal udvikles med fokus på kvalitet i kerneopgaven. Det er et skole- og kulturområde, som har et fokus på fortsat at styrke sammenhæng og samarbejde på tværs til gavn for borgere og brugere.

På Nyborg Kommunes hjemmeside www.nyborg.dk vil ansøgere finde uddybende beskrivelser af enhederne og tiltagene indenfor bl.a. skole-, og kultur- og fritids-

området, hvoraf mange sker i et tværgående samarbejde. Nedenfor er beskrevet enkelte tiltag for at give eksempler på den udviklingskraft Nyborg Kommune arbejder med.

Som eksempel kan nævnes ”Nyborgmodellen – Børns trivsel – Fælles ansvar”. Alle medarbejdere på børne- og ungeområdet i Nyborg Kommune har fokus på tidlig opsporing, tæt tværfagligt samarbejde, tidlig forældreinddragelse og en hurtig indsats, når der er en bekymring for et barn.

Den seneste kvalitetsrapport for folkeskolerne, som er godkendt i Byrådet marts 2018, viser samlet set et meget positivt resultat. På en række parametre ligger Nyborg Kommunes folkeskoler over landsgennemsnittet.

Nyborg Kommune og Lærerkredsen har et samarbejde med henblik på at indgå en lokal arbejdstidsaftale. Formålet med samarbejdet er bl.a. at gå på opdagelse i nye tilgange til arbejdet med fleksible rammer. Det er visionen, at aftalen skal give lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og Nyborg Kommune mulighed for i fællesskab at styrke det samlede skolevæsen. Forhandlingerne ventes afsluttet, inden skolerne går i gang med planlægningen af skoleåret 2019-2020.

Nyborg Bibliotek og folkeskolerne i Nyborg Kommune har i et unikt samarbejde knækket læseinitiativkoden med projektet ”Læsningen er Løs”. Projektet modtog i november 2018 Årets Læseinitiativpris.

”Netop i Nyborg! Midt i Danmark og med udkig til hele verden: Sprudlende kultur, levende fritid og idræt er med i alt – og gir os oplevelser og udsyn”. Sådan er visionen i Nyborg Kommunens Kultur-, Fritids- og Idrætspolitik. Med den vision samledes Nyborgs store kulturinstitutioner (Nyborg Bibliotek, Nyborg Musikskole, Bastionen og Nyborg Slot) i foråret 2016 i et forpligtende samarbejde: Nyborgs Kulturhåndfæstning. Nyborgs Kulturhåndfæstning danner samtidig fundament for den netværksbaseret kulturskole: ”Kulturskyen – Nyborg Kulturskole”.

Ledelse

Den overordnede strategiske ledelse af skole- og kulturchefens ansvarsområder skal ske i et inspirerende, ordentligt, respekt- og tillidsfuldt samspil med ledere og medarbejdere. Skole- og kulturchefen skal med sin ledelsesmæssige adfærd sikre målopfyldelse og resultatskabelse, og at områderne fortsat er effektive og innovative samt har høj faglighed og kvalitet i opgaveløsningen. Driftsdelen skal hænge sammen.

Det er en forventning, at skole- og kulturchefen med nysgerrighed kommer ud i organisationen – også synlig i og omkring kulturelle arrangementer.

Skole- og kulturchefen skal arbejde for en helhedsorienteret tænkning og udvikling med anerkendelse og aktiv inddragelse af de mange forskellige fagprofessioner og deres kompetencer. Opgaveløsning på tværs i organisationen skal være i stærk fokus, og skole- og kulturchefen skal kunne skabe overblik.

Chefgruppen

I chefgruppen er forventningen, at den nye skole- og kulturchef vil være en naturlig medspiller og indgå i fælles løsninger. Skole- og kulturchefen skal turde investere ressourcer i fællesskabet. I chefgruppen giver man hinanden et kritisk med- og modspil og løfter opgaver i fællesskab. En nærværende chefgruppe. Chefgruppen mødes ca. 1 gang om ugen.

3.1. Dagsordenen for skole- og kulturchefen

Dagsordenen (ikke i prioriteret rækkefølge) på den kortere bane vil bl.a. indeholde:

- implementering af den nye Dagtilbuds- og Skolepolitik, som forventes færdig foråret 2019. I politikken vil der bl.a. være fokus på sammenhængen mellem dagtilbuds- og skoleområdet
- fortsat udvikling af Skolereformens intentioner. Nyborg Kommune har et fokus på løft af fagligheden, elevernes trivsel samt uddannelsesparathed. Folkeskolen i Nyborg Kommune skal blive et aktivt tilvalg
- Nyborgmodellen – det fortsatte arbejde med modellen, hvor der er et stærkt fokus på det tværfaglige arbejde
- forankring af Elevcentret ledelse i folkeskoleområdet
- faglig udvikling af specialundervisningsområdet herunder øget fleksibilitet
- § 17.stk.4, Ungeudvalg. Dette er besluttet som led i den politiske aftale om budget 2019-2022. Direktøren for området samt skole- og kulturchefen vil formodentlig være bl.a. de faste medlemmer i udvalget
- tæt samarbejde med beskæftigelsesområdet, som får den sammenhængende kommunale Ungeenhed. PPR og Ungdomsskolen bliver blandt andre tætte samarbejdspartner ind i Ungeenheden
- den fortsatte udvikling af Ungdomsskolens samspil med folkeskolerne
- fortsat udvikle kulturens DNA i Nyborg Kommune herunder sikre fortsat opmærksomhed på foreningslivet

- samlet analyse for kulturområdet. Denne skal danne baggrund for en politisk prioritering og organisering af hele kulturområdet i fremtiden. I denne analyse skal der ske en afdækning af mulighederne for at skabe en sammenhængende musikpolitik i Nyborg Kommune
- en opfølgning af den nuværende bibliotekspolitik med henblik på at se på fremtidig opgaveløsning og organisering af tilbud som en samlet del af kommunens samlede kulturtilbud
- styrkelse af samspillet i ledergruppen

4. Skole- og kulturchefens profil

Skole- og kulturchefen skal "brænde" for opgaven i Nyborg Kommune og ville Nyborg Kommune. Skole- og kulturchefen kan trives i en kommune, hvor nærhed og dialog har stor betydning.

Nyborg Kommune ønsker en skole- og kulturchef, der med baggrund i en ledelseserfaring med bl.a. ledelse af fagprofessionelle kan være den strategiske og ambitiøse drivkraft i den fortsatte videreudvikling af skole- og kulturområdet. Skole- og kulturchefen tænker og arbejder serviceminded og tværfagligt. Driftsleden skal hænge sammen, men skole- og kulturchefen skal også kunne se muligheder i det fremadrettede.

Skole- og kulturchefen er organisatorisk dygtig - kan lede såvel nedad som opad og tør udfordre begge veje.

Ansøgeren har god erfaring, viden og gode resultater med i bagagen, således at skole- og kulturchefen rimeligt hurtigt kan sætte sig i chefstolen.

Skole- og kulturchefen forventes at have viden om, hvad der rører sig på den nationale dagsorden indenfor skole-, kultur- og fritidsområdet, så der er blik for, hvad der kan blive forankret i Nyborg Kommune.

4.1. Faglige kompetencer

Nyborg Kommune ser gerne, at den kommende skole- og kulturchef kan matche nedenstående **faglige kompetencer**:

- god dokumenteret erfaring med ledelse af ledere
- god viden og erfaring med skoleområdet også med indsigt i specialområdet. Der skal være faglig tyngde nok til at arbejde fremsynet og dermed, hvordan fremtidens kerneopgaver skal løses. Det er naturligvis også væsentligt, at den kommende chef har stor interesse for det samlede kultur- og fritidsområde

- en god forståelse for funktionen i en politisk styret organisation. Skole- og kulturchefen skal være interesseret i politisk betjening og god fornemmelse for, hvordan man agerer i det politiske rum. Skole- og kulturchefen er en god oversætter fra det politiske til organisationen og omvendt
- analytiske evner og styringskompetencer – kan se de økonomiske sammenhænge
- kan skabe strategisk overblik over udviklings- og forandringsprocesser. Skole- og kulturchefen har øje for vigtigheden af inddragelse samt det processuelle i implementerings- og forandringsopgaver – men også fokus på, at indsatser og tiltag skal have den størst mulige effekt inden for de ressourcer, der er til rådighed, samt at der skal være tid til implementeringen
- har evnen til at sikre udvikling, vedligeholdelse og fælles løsninger. Skole- og kulturchefen kan og vil det tværgående arbejde herunder også i samspillet med bl.a. børne-, beskæftigelses- og socialområdet. Skole- og kulturchefen har et helhedssyn – men kan også gå ind i driften
- har gode evner for tillidsbaseret delegering, både i forhold til den ledelsesmæssige og styringsmæssige indsats
- er en dygtig kommunikator – såvel skriftligt som mundtligt. Skole- og kulturchefen kan uden problemer bevæge sig i og kommunikere med forskellige miljøer og kan træde op på ”talerstolen”. Skole- og kulturchefen vil og kan være synlig - er en opsøgende chef ude i organisationen også på kultur- og fritidsområdet
- gode erfaringer med at fungere i både formelle og uformelle netværk. Skole- og kulturchefen vil og kan være ambassadør for Nyborg Kommune

4.2. Ledelsesmæssige og personlige kompetencer

- er tillidsskabende, empatisk, anerkendende, lyttende og ærlig. Skole- og kulturchefen udstråler glæde og gejst i samspillet med andre og har humoristisk sans. Skole- og kulturchefen vil fællesskabet og har blik for det at kunne og ville spille andre gode
- har faglig og personlig integritet med ordentlighed, åbenhed, nysgerrighed og risikovillighed som naturlige kompetencer. Skole- og kulturchefen skaber følgskab, har en relationel samlende ledelsesstil og kan og vil også én til én lede

- er en synlig og tydelig chef, hvor nærværende og motiverende personaleledelse bliver omsat til virkelighed. Skole- og kulturchefen har modet til at gå foran, når der er brug for omstilling og ændringer. Skole- og kulturchefen har overblik, kan prioritere og tør træffe beslutninger
- tænker MED-organisationen ind i ledelsesarbejdet. Skole- og kulturchefen har respekt for de faglige organisationer og deres tillidsrepræsentanter og ser dem som medspillere
- personlig selvindsigt. Interesse for andre mennesker er en selvfølge med respekt for forskelligheder. Skole- og kulturchefen har et højt energiniveau, er velforberedt, i balance med sig selv og er robust
- tør håndtere konflikter og har gode evner til at håndtere dem på en professionel og værdig måde

5. Rekrutteringsprocessen

Nyborg Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg, som består af kommunaldirektøren, direktøren med ansvar for bl.a. skole- og kulturområdet, to chefrepræsentanter, fem ledelsesrepræsentanter samt to medarbejderrepræsentanter.

Nyborg Kommune samarbejder med konsulent Bente Buhl Rasmussen om rekrutteringen af den nye skole- og kulturchef.

Ansøgningsfristen udløber fredag den 4. januar 2019 kl. 9.00.

Ansøgere søger jobbet ved at trykke på knappen "Send ansøgning" under nyborg.dk/da/OmKommunen/Job-i-kommunen, hvor stillingsopslaget findes, og udfylder den formular, som kommer frem. Her skal ansøgere også vedhæfte ansøgning og CV.

Ansøgeren bør anføre telefonnummer og en eventuel fortrolig mailadresse, som vi kan anvende i den efterfølgende kommunikation.

Ansættelsesudvalget udvælger onsdag den 9. januar 2019 kandidater til første samtalerunde, der finder sted **tirsdag den 22. januar 2019**. Ansøgere, som inviteres til ansættelsessamtale, vil telefonisk blive kontaktet af konsulenten.

Der vil i forbindelse med første samtale være en opgave, som forberedes umiddelbart inden samtalen. Samtalen gennemføres primært af konsulenten under overværelse af ansættelsesudvalget.

Efter første samtalerunde udvælges kandidater til anden samtale, der finder sted **tirsdag den 29. januar 2019**.

Mellem 1. og 2. samtale skal de udvalgte kandidater gennemføre en ledelsesprofiltest, ligesom der indhentes referencer fra nærmeste leder, kollega og medarbejder efter nærmere aftale med den enkelte kandidat.

Kandidater, der går videre til 2. samtalerunde, opfordres til at aftale et møde med direktør Marianne Stentebjerg for at få uddybet job- og personprofilen samt at få svar på eventuelle spørgsmål inden anden samtale.

Økonomiudvalget træffer beslutning om ansættelse af skole- og kulturchefen inden udgangen af januar 2019 efter indstilling fra ansættelsesudvalget.

Forventet tiltrædelse 1. marts 2019.

Konsulenten tilbyder i forbindelse med ansættelsen en opfølgende samtale med den ansøger, der bliver skole- og kulturchef i Nyborg Kommune.

6. Ansættelsesvilkår

Stillingen ønskes besat på overenskomstvilkår. Kontraktansættelse kan evt. komme på tale. Lønnen er ca. 775.000 kr. ekskl. pension. Vilkårene aftales konkret mellem Nyborg Kommune og den forhandlingsberettigede organisation.

Bilag 1: [Overordnede administrative organisationsplan](#)

Bilag 2: [God ledelse i Nyborg Kommune](#)

Bilag 3: [Budgetaftale 2019-2022](#)

Bilag 4: [Kultur-, Fritids- og Idrætspolitik](#)

Bilag 5: [Børne- og ungepolitikken](#)

Bilag 6: [Nyborgmodellen - Børns trivsel - Fælles ansvar](#)

Bilag 7: [Nyborgmodellen - Børns trivsel - Fælles ansvar - 2. Afrapportering](#)