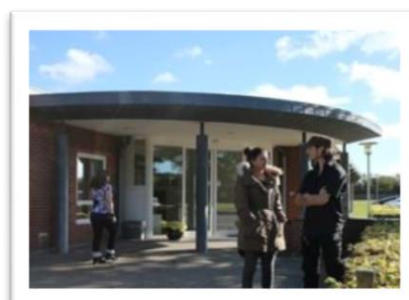
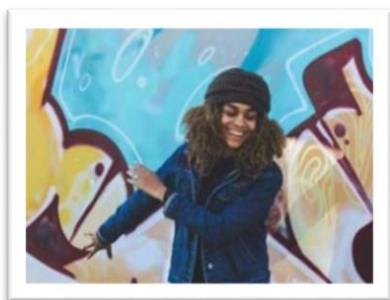


Rektor

JOB- OG KRAVPROFIL



Indholdsfortegnelse

1. STATUS PÅ VUC HOLSTEBRO-LEMVIG-STRUER	3
2. STILLINGEN SOM REKTOR	3
3. OM VUC HOLSTEBRO-LEMVIG-STRUER.....	4
4. DEN EFTERSPURGTE REKTORPROFIL	6
5. ANSÆTTELSESPROCESSEN.....	7
6. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR	7
7. KONTAKTOPLYSNINGER OG ANSØGNING	7
8. ANSÆTTELSESUDVALG.....	8

Potentielt interesserede bedes orientere sig på skolens hjemmeside og særligt i følgende dokumenter:

- Vision og udviklingsplan 2025 (BILAG)
- Afdækning af Professionel Kapital (foråret 2018) (BILAG)
- Opfølgning på kvalitetsindsatsområder i skoleåret 18/19 (BILAG)
- Kvalitetsindsatsområder for skoleåret 19/20 (BILAG)
- Karakteroversigt (BILAG)
- Handleplan til implementering af strategi (BILAG)
- Seneste medarbejdertilfredshedsundersøgelse fra 2018 – KLIK [HER](#)
- Seneste elevtrivselsundersøgelse fra 2018 – KLIK [HER](#)

1. Status på VUC Holstebro-Lemvig-Struer

VUC Holstebro-Lemvig-Struer (herefter VUC HLS) er en effektiv og veldrevet skole. Organisationen på i alt ca. 60 medarbejdere (40 undervisere og 20 administrative) er kendetegnet ved en flad, uformel og agil kultur. Der kan besluttes og handles hurtigt på den gode ide og den gode mulighed.

Der er store forventninger til og muligheder for, at medarbejderne sætter deres kompetencer, ideer og "entreprenør-gén" i spil for udviklingen af skolen og dens tilbud til kursisterne og erhvervslivet. Der er en markant høj trivsel og motivation i medarbejdergruppen og den sociale kapital er mærkbar høj.

Studiemiljøet opleves af kursisterne (dokumentérbart) meget udviklende og understøttende. Der er plads til og respekt for den enkeltes særlige baggrund, situation og drømme for fremtiden – man føler sig set og hørt, uanset hvem man er.

VUC HLS er en stærk faglig og økonomisk bæredygtig uddannelsesinstitution med et højt ambitionsniveau. Det faglige miljø er frugtbart og det faglige niveau er højt.

Der er et godt og konstruktivt samarbejde i bestyrelsen, hvor der er stor lyst og evne til samt tradition for i fællesskab at søge og finde stærke fælles mål og løsninger på udfordringer.

VUC HLS er en meget veldrevet skole med markant mange væsentlige styrker, men der er selv-sagt også en række meget spændende ledelsesmæssige og forretningsmæssige udfordringer og opgaver for skolen og den nye rektor.

Skolen er på forskellig vis udfordret af den generelle demografiske udvikling i Nordvestjylland med mindre ungdomsårgange og i Lemvig og Struer er der et massivt pres på kursisttallet. Det er generelt en udfordring at fastholde og udvikle kundegrundlaget og kursisttallet.

Der er en hård konkurrencesituation på ungdomsuddannelsesområdet i alle byerne og internt i VUC HLS har der i de senere år været en massiv koncentration af søgning til uddannelser og kurser i Holstebro, der aktuelt udgør over 90 % af skolens aktiviteter.

Gode tider i erhvervslivet reducerer traditionelt virksomhedernes efterspørgsel på efteruddannelse/virksomhedskurser. Det er generelt en vigtig opgave – og en kritisk udfordring – for skolen at fastholde og udvikle et tæt samarbejde med (og salg till!) virksomhederne. Udgangspunktet er ikke dårligt, men der er ambitioner om og behov for styrket udvikling på dette område.

2. Stillingen som rektor

Rektor refererer til bestyrelsen og er overfor denne ansvarlig for hele skolens administrative, pædagogiske, faglige og økonomiske drift og udvikling - for den overordnede ledelse og styring af skolen.

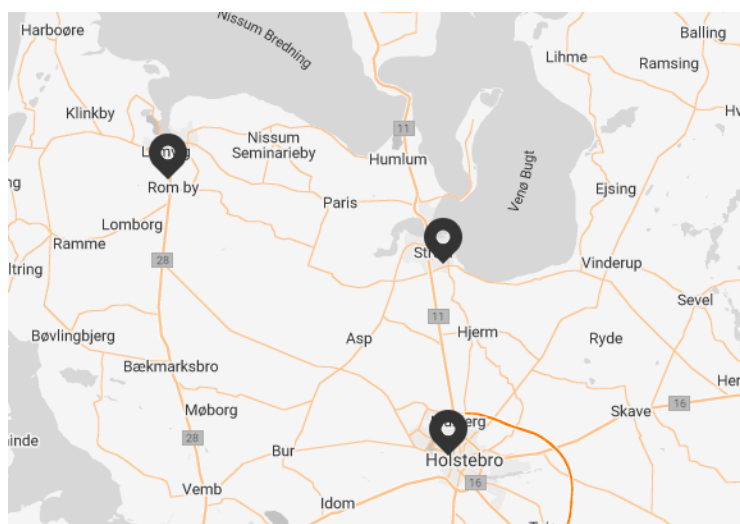
De ledelsesmæssige arenaer

- **Bestyrelsen:** Gennem det løbende samarbejde med formanden og bestyrelsen udstikkes den overordnede strategiske retning. Det er rektors ansvar at afstemme væsentlige større tiltag med bestyrelsen og generelt sørge for, at bestyrelsen oplever sig velunderrettet og inddraget, hvor det er relevant. Generelt er rektor ansvarlig for, at den linje, vision og strategiske udvikling, der er besluttet af bestyrelsen, får liv og gennemføres.

- **Personalet:** Rektor forventes at optræde som et tydeligt pejlemærke internt på skolen. Rektor har ansvaret for at samle skolens ansatte om de stærke og kendte fælles visioner, strategier og værdier og er garanten for, at disse udledes, implementeres og videreudvikles. I forhold til medarbejderne er det rektors opgave at sikre sammenhængskraften i organisationen gennem kommunikation af strategi, mål og retning samt understøttelse af det gode arbejdsmiljø i organisationen ved hjælp af en åben, tilgængelig og dialogorienteret stil.
- **Kursisterne:** Det er rektors ansvar, at kvaliteten af undervisningen har et højt fagligt niveau, og at kursisterne tilbydes og oplever et undervisningsmiljø med fokus på den enkelte kursists situation og udviklingsmuligheder.
- **De eksterne relationer:** Rektor har også til opgave at repræsentere institutionen i en række eksterne relationer og samarbejdsfora samt at profilere institutionen overfor erhvervslivet og potentielle kursister. Hertil kommer, at det er en vigtig opgave for rektor, at der vedligeholdes et godt og tillidsfuldt netværk og samarbejde med de øvrige VUC'er og uddannelsesverdenen generelt.

3. Om VUC Holstebro-Lemvig-Struer

VUC HLS er et voksenuddannelsescenter, som tilbyder almen dannende og studieforberedende uddannelser til unge og voksne i Holstebro, Lemvig og Struer Kommuner.



Institutionen er selvejende med afdelinger i Holstebro og Struer, mens undervisningen i Lemvig gennemføres i lejede lokaler.

VUC HLS er et enkeltfags-VUC med undervisning med afsluttende prøver på alle niveauer fra grundlæggende folkeskoleniveau til højeste gymnasiale niveau.

De 320 årskursister er fordelt på HF, AVU, FVU og OBU - størstedelen i Holstebro.

Organisationen tæller ca. 60 ansatte, som med en værdsættende tilgang og respekt for kursisters forskellige kompetencer giver unge og voksne mulighed for at erhverve sig almene kompetencer.

VUC HLS giver unge og voksne på eller uden for arbejdsmarkedet mulighed for en personlig og kompetencemæssig udvikling, der muliggør et fortsat arbejds- og fritidsliv i en globaliseret verden.

Værdigrundlag

VUC HLS er en uddannelsesinstitution, der med en værdsættende tilgang og respekt for kursisternes forskellighed, giver unge og voksne mulighed for at erhverve sig almene kompetencer.

Vi lægger særlig vægt på værdierne; rummelighed, faglighed og fleksibilitet. Disse værdier definerer og former alle aspekter af vores organisation.

Herudover er engagement, humor, respekt og ansvarlighed højt prioriteret i vores arbejde mod opfyldelsen af de faglige krav.

Samarbejde er en forudsætning for opfyldelsen af vores - og vores kursisters - mål, og vi prioriterer derfor åbenhed og gode relationer højt i forhold til samarbejdspartnere og samarbejdsformer.

Vision og Mission

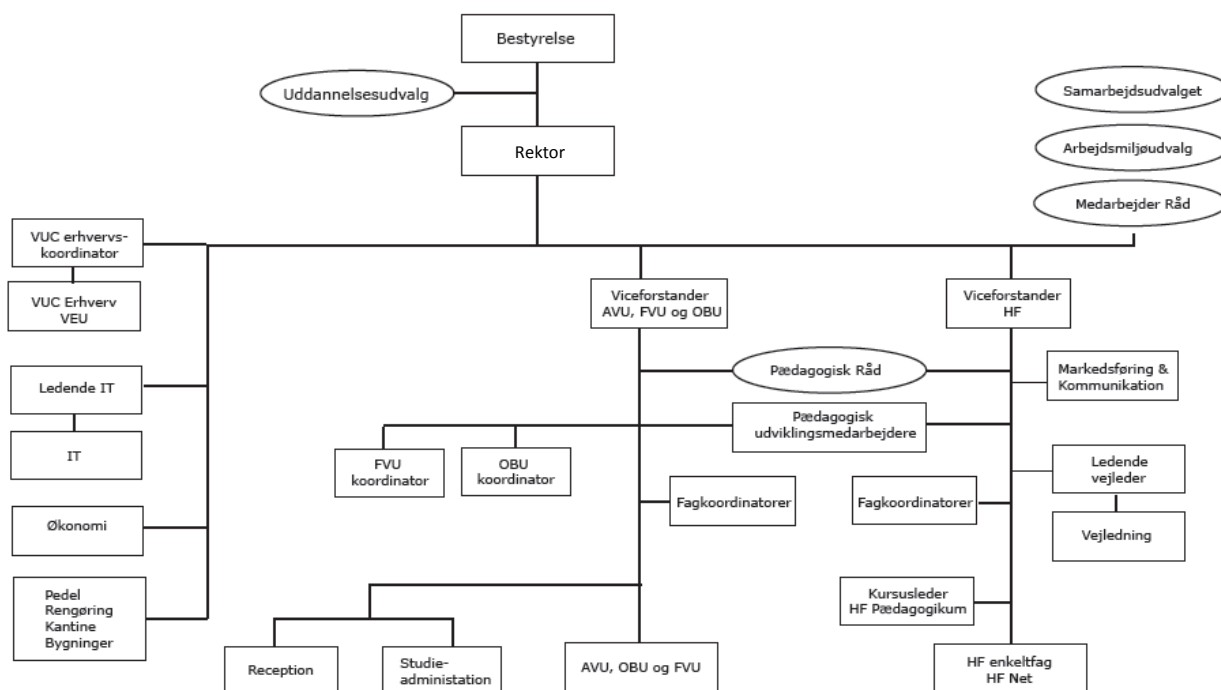
Vi påtager os et medansvar for indfrielsen af de uddannelsespolitiske mål og bidrager til at løfte samfundsmæssige udfordringer i relation til livslang læring og 95- og 60-procentmålsætningerne.

Gennem kompetencegivende uddannelser og anvendelsesorienteret undervisning understøtter vi vores kursisters potentialer. **Vores undervisning har faglighed i indhold, er differentieret i tilbud og fleksibel i tilrettelæggelsen.**

Organisationsstruktur

VUC HLS ledes af en professionel bestyrelse. Du kan læse mere om bestyrelsens sammensætning [HER](#). Se skolens ledelse [HER](#)

Figur 1: Organisationsdiagram



4. Den efterspurgte rektorprofil

I den indledende udvælgelse vil der i særlig grad blive lagt vægt på indholdet af den motiverede ansøgning til stillingen og til erfaringsbaggrunden.

I slutrunden vil dette blive suppleret med en vurdering af de personlige egenskaber og kompetencer og af den personlige lederstil.

Erfaringsbaggrunden

Den relevante kandidat råder allerede i al væsentlighed over følgende "bagage":

- Erfaring med ledelse af ledere (strategisk ledelse)
- Stor indsigt i – og formentlig erfaring med – (efter-)uddannelsesområdet
- En videregående uddannelse gerne på kandidatniveau, eventuelt suppleret med en lederuddannelse
- Erfaring med økonomisk planlægning og styring.

Personlige kompetencer og egenskaber

Den nye rektor forventes grundlæggende at kunne identificere sig med og at have et stort personligt engagement i skolens målgrupper og i skolens vision, mission og værdigrundlag.

Herudover særligt:

- **Politisk flair** - i forhold til samarbejdet med bestyrelsen, med kommunerne, andre uddannelsesinstitutioner og virksomhederne
- **Forretningsmæssig sans** – i forhold til at kunne bidrage til en sund økonomisk drift, en sikker økonomistyring og udvikling af eksisterende kursist- og kundegrundlag, og gerne udvikling af nyt
- **Gode strategiske kompetencer** – i forhold til at lede, skabe overblik og sammenhæng, positionere og udvikle institutionen på lang sigt og agere i et komplekst aktør- og interessenetværk i og omkring skolen
- **Fremragende relationelle kompetencer** – i forhold til at kunne samtale, skabe samling og følgeskab internt på skolen og i bestyrelsen og eksternt i forhold til lokalsamfundene, samarbejdspartnere og uddannelsesverdenen bredt set
- **Stor personlig integritet og autenticitet** – som en afklaret person, der hviler i sig selv på egne stærke værdier og i sit lederskab på en åben, inddragende og selvhøjtidelig måde. En tydelig person, der fylder uden at skygge for andre, og som – derigennem – kan skabe et tillidsfuldt samarbejde og holdspil med mange andre.

5. Ansættelsesprocessen

AKTIVITET	TIDSANGIVELSE
Ansøgningsfrist	27.04.2020, kl. 10.00
Udvælgelse af kandidater til indledende samtaler	05.05.2020
Indledende samtalerunde med deltagelse af ansættelsesudvalget	13.05.2020 fra kl. 9.00
Test, personvurdering og referencetagning	Ml. 1. og 2. samtalerunde
Individuelle samtaler mellem bestyrelsesformanden og finalekandidaten/finalekandidaterne med henblik på personlig forventningsafstemning	Ml. 1. og 2. samtalerunde
Rapportering og 2. samtalerunde med deltagelse af ansættelsesudvalget	29.05.2020 fra kl. 09.00
Forhandling og indgåelse af ansættelsesaftale	Umiddelbart efter 2. samtaler
Godkendelse af ansættelsen på bestyrelsesmøde	Uge 24
Tiltrædelse	01.08.2020

6. Løn- og ansættelsesvilkår

Den nye rektor ansættes i statens lønramme 37 og vilkår forhandles ud fra dette udgangspunkt.

7. Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkommen til at kontakte Jan Kjeldsmark fra Mercuri Urval på telefon 4073 4950/mail: jan.kjeldsmark@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt og VUC Holstebro-Lemvig-Struer vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom.

Du er også meget velkommen til at kontakte bestyrelsesformand Asbjørn Christensen på telefon 2459 7111/mail: ACH@holstebro-vuc.dk og/eller næstformand Heidi Bergenhammer på telefon 9612 7316/mail: hba@vestforsyning.dk.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Annette Cabalzar, telefon 5076 1215/mail: annette.cabalzar@mercuriurval.com.

8. Ansættelsesudvalg

Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med et ansættelsesudvalg, som består af følgende:

- Bestyrelsesformand Asbjørn Christensen
- Næstformand i bestyrelsen Heidi Bergenhammer
- Bestyrelsesmedlem Flemming Højhus Jeppesen
- Medarbejderrepræsentant i bestyrelsen og underviser AVU Mona Nielsen
- Medarbejderrepræsentant i bestyrelsen og underviser HF Lene Borg
- AVU Viceforstander Martin Rasmussen.

Ansættelsesudvalgets opgave er sammen med Mercuri Urval at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til bestyrelsen, der har ansættelseskompetencen.