



Rekruttering af skoleleder til Kirke Helsinge skole og Børnehus



Stillingsbeskrivelsen	2
Kirke Helsinge skole og Børnehus.....	5
Visioner for folkeskolen i Kalundborg Kommune.....	6
Kalundborg Kommunes organisering	7
Den politiske organisation.....	9
Mere om Kalundborg Kommune	9
Rekrutteringsproces.....	10



Stillingsbeskrivelsen

Skoleleder med fagligt mod, nærvær og blik for fællesskaber

Kirke Helsing Skole og Børnehus er inde i en positiv udvikling med stærke spor at bygge videre på. Vi søger en skoleleder, der har mod og lyst til faglig ledelse, og som kan fastholde den gode retning med respekt for det, der allerede virker. Du skal kunne følge op på skolens værdier om faglighed, fællesskaber og fantasi og samtidig omsætte dem til tydelig retning, konkrete handlinger og gode resultater for både skole og børnehus.

Vi er en personalegruppe med forskellig baggrund, erfaring og kompetencer, og fælles for os er, at vi har humor, hjælpsomhed og et stærkt ønske om at lykkes sammen. Vi har brug for en leder, der favner elever, forældre og personale, og som med en inddragende ledelsesstil skaber følgeskab, tryghed og tydelige forventninger. Du ser værdien i både de store og små anerkendelser i hverdagen, og du er nærværende over for børn og voksne.

Det er vigtigt for os, at du kan skabe overblik, struktur og fremdrift, så idéer og planer kommer i mål med et godt resultat. Du har indblik i planlægning og økonomistyring og kan prioritere klogt i hverdagen. Du kender betydningen af at uddelegere, følge op og skabe fælles retning, og du har både teoretisk og praktisk forståelse for medarbejdernes hverdag og for læringsmiljøer, hvor kreativitet og faglighed går hånd i hånd.

For at få succes i jobbet skal du hvile naturligt i din uformelle autoritet og samtidig have ledelsesmæssig power. Du kan sætte en tydelig retning, være modig i den faglige ledelse og samtidig respektere den stolthed, kultur og positive udvikling, der allerede er på Kirke Helsing Skole og Børnehus. Du ser muligheder i at videreudvikle skolens aktive udeliv og i at styrke samarbejdet med øvrige skoler – særligt naboskolen Gørlev Skole – når det kan skabe værdi for børn, medarbejdere og forældre.

God kommunikation og synlighed er afgørende elementer i skolelederstillingen. Vi har brug for en leder, der er synlig internt på skolen og i børnehuset – og som samtidig er en aktiv og nærværende del af det tætte lokalsamfund omkring os. Eleverne skal kende dig, forældrene skal opleve dig som tilgængelig, og medarbejderne skal mærke, at du er tæt på praksis. Du har naturlig autoritet, blik for stærke relationer og en god fornemmelse for forskellighed blandt både børn, forældre og personale.

Afsættet for arbejdet i Kalundborg Kommune er "Fælles Retning" og i tillæg hertil beskriver kommunens Ledelses- og styringsgrundlag, hvordan vi skaber fælles retning, og hvilke forventninger, der er til den måde, der ledes og styres på i kommunen. Ledelses- og styringsgrundlaget består af følgende fire felter:

- Vi optimerer samarbejder og processer
- Vi holder styr på driften
- Vi skaber velfærd sammen med andre
- Vi styrker ressourcer hos os selv og andre

Det betyder, at du som skoleleder skal styre skolen gennem samarbejde og økonomisk ansvarlighed. Samtidig stiller forståelsen af velfærd, som noget vi skaber sammen med andre, krav til, at både egne og lokalsamfundets ressourcer aktiveres og styrkes.



Vi er en arbejdsplads, hvor vi vægter hjælpsomhed og uhøjtidelighed højt, hvilket kommer til syne gennem vores ubureaukratiske facon, flade struktur og decentrale handlerum. Derudover tillægger vi den betydning, at gode ideer vokser og bliver til virkelighed gennem samspil i organisationen, fordi vores medarbejdere gerne vil gøre en forskel. Det omfatter samtidig et ledelsesansvar for at skabe den fælles forpligtigende retning.

Du skal være skoleleder hos os, fordi du brænder for at gøre en forskel, er nysgerrig på og har viden om skoleområdet. Du er en kompetent leder, der kan sætte en tydelig retning, insisterende ambitioner for kvaliteten og samtidig har en inddragende ledelsesstil. Dertil er det forventningen, at begrebet "at trække på samme hammel" ligge fuldstændig naturligt til dig. Fælles retning er nemlig ikke bare noget, vi siger – det er noget, vi gør. Det betyder også en gensidig forpligtigelse igennem hele ledelseskæden fra Kommunalbestyrelse til klasseværelse.

Skolelederens profil:

Vi søger en skoleleder med solid ledelseserfaring og forståelse for at lede i en politisk styret organisation. Du har indblik i ressourcestyring, struktur, planlægning og økonomi som fundament for den faglige ledelse, og du kan skabe overblik og prioritere i en hverdag, hvor både kvalitet, trivsel og bæredygtig drift skal gå hånd i hånd. Du er fagligt stærk, nysgerrig og motiveret for løbende at tilegne dig ny viden på skole- og dagtilbudsområdet.

Du har undervisningskompetence på folkeskoleområdet og gerne en relevant lederuddannelse, fx på diplomniveau. Derudover lægger vi vægt på, at du:

- har mod og lyst til faglig ledelse og kan sætte tydelig retning for skole og børnehus
- har ambitioner på børnenes vegne og arbejder systematisk med kvalitet, trivsel og læring
- kan balancere forankring og fornyelse, så du både bygger videre på det, der virker, og skaber rum for nye traditioner og udvikling
- har en inddragende ledelsesstil og kan skabe følgeskab gennem tydelighed, dialog og tillid
- er synlig, nærværende og tilgængelig for børn, forældre, medarbejdere, ledere og bestyrelse
- har blik for medarbejdernes motivation, teamsamarbejde og behovet for faglig sparring og fælles retning
- kan lede med både handlekraft og anerkendelse – og ser værdien i de store og små anerkendelser i hverdagen
- har økonomisk, administrativt, pædagogisk og digitalt overblik og kan koble styr på driften med udvikling af praksis
- er visionær og udviklingsorienteret med blik for skolens muligheder, aktive udeliv og samarbejdsrelationer
- ser muligheder i samarbejdet med øvrige skoler
- er stærk kommunikativt og kan formidle retning, beslutninger og forventninger klart og ordentligt
- har hjertet på rette sted, humor og evnen til at være kulturbærer og værdiskaber i et tæt lokalsamfund

Vi kan tilbyde

En spændende lederstilling med masser af udviklingsmuligheder på en skole med gode faciliteter, som er veldrevet og som har gode traditioner, der kan og skal udvikles videre. Du vil blive en del af et stort velfungerende ledernetværk i Kalundborg Kommune, og du vil blive tilbudt en mentorordning det første år.



Lønniveau

De ambitioner og krav, der knytter sig til skolelederstillingen, muliggør en lønftale, hvor forhandlingsudgangspunktet vil være på 770.000 kr. årligt. Dertil kommer pension.

Samtidig tilbyder vi muligheden for at realisere høje faglige ambitioner i tæt samspil med øvrige skoleledere, direktøren for børn og ungeområdet samt kompetente kolleger i fagforvaltningen. Samtidig tilbydes et tværfagligt samarbejde med skolesocialrådgivere, ungdomsuddannelser, SSP, virksomheder og mange flere. Vi har en flad organisation, hvor skolelederne indgår i direkte reference til direktøren. Det giver både muligheder for at indgå i et strategiske samarbejde i hele skolelederkredsen i udviklingen af det samlede folkeskoleområde – og forudsætter samtidig en evne til at lede opad med forståelse for vilkårene i en politisk styret organisation.

Vi kan også tilbyde et skolevæsen i udvikling

Folkeskolerne i Kalundborg Kommune er kendetegnet ved faglig ledelse, professionel dømmekraft og faglig handlemulighed for lærerne. Samtidig betyder et tæt samarbejde, at der ikke er langt fra idé til virkelighed. Vi har stadigvæk udfordringer – men vi har også en folkeskole, som faktisk flytter eleverne i en positiv retning.

Vi har en folkeskole, som har tydelig retning, kompetente lærere, professionel kapital, dygtige skoleledere, tværfagligt samarbejde, lokalt råderum, en fælles lokalaftale, plads til professionel dømmekraft, et varieret folkeskoletilbud, gode forberedelsesmuligheder, skolesocialrådgivere, en særlig ordblindeindsats, fælles inklusionsvejledere, mentor til nye kolleger, udvidet 2-lærerordning i indskoling, faciliterede vejledernetværk, brug af reduceret skoletid, seniorordning, samarbejde med lærere om udvikling af undervisningsforløb med fokus på STEM fag/bioteknologi og så videre.

Igennem de sidste år har der som sagt været arbejdet målrettet med at øge trivslen, højne karaktergennemsnittet og reducere elevfraværet på folkeskolerne i Kalundborg Kommune. En indsats der ser ud til at virke!





Kirke Helsing skole og Børnehus

Kirke Helsing Skole og Børnehus ligger naturskønt i den sydlige del af Kalundborg Kommune tæt ved Storebælt. Her møder børnene en tryk og sammenhængende hverdag fra vuggestue og børnehave til skole, SFO og klub. Den såkaldte landsbymodel giver børnene kendte rammer og gode overgange gennem hele deres institutions- og skoleliv.

Skolen har 90 elever fra 0.-9. klasse og 25 børn i børnehave og vuggestue. Som mange andre mindre skoler er Kirke Helsing Skole og Børnehus opmærksom på udviklingen i børnetallet, og det kalder på en leder, der kan se muligheder, skabe retning og arbejde strategisk med skolens og børnehusets fremtidige bæredygtighed.

Skolen og børnehuset har 26 engagerede faglige og pædagogiske medarbejdere samt teknisk og administrativt personale. Sammen med skoleleder, viceskoleleder og SFO-leder bidrager de til en hverdag præget af ambitioner på børnenes vegne, fokus på faglighed og trivsel samt en stærk vilje til at lykkes sammen.

Skolen har gode faciliteter, fine udearealer og god plads både ude og inde. De naturskønne omgivelser giver særlige muligheder for at videreudvikle et aktivt udeliv og bruge naturen som en naturlig del af børnenes læring, leg og fællesskaber.

I den kommende tid er der fokus på at skabe overblik over de pædagogiske indsatser og fortsætte den positive udvikling, som allerede er i gang. De bærende værdier er faglighed, fantasi og fællesskaber, og ambitionen er at omsætte dem til gode hverdage, stærke læringsmiljøer og trykke fællesskaber for alle børn.

SFO og klub er nærværende fritidstilbud, der understøtter børnenes fællesskaber, trivsel og leg efter skoletid.

Skolen har en aktiv skolebestyrelse og et velfungerende elevråd, som bidrager til fællesskab, ejerskab og udvikling. Samtidig er skolen en vigtig del af et tæt lokalsamfund, hvor relationer, synlighed og samarbejde har stor betydning.

Alt i alt er Kirke Helsing Skole og Børnehus et sted med stærke værdier, gode rammer og tydeligt potentiale. Her er mulighed for at bygge videre på en positiv udvikling, styrke læringsmiljøerne og se nye muligheder – også i samarbejdet med øvrige skoler – til gavn for børn, forældre og medarbejdere.

Se Kirke Helsing skoles præsentationsfilm her: [Film](#)

Du er som potentiel ansøger velkommen til at besøge skolen. Kontakt skolens kontor for eventuel aftale.



Visioner for folkeskolen i Kalundborg Kommune

Kalundborg Kommunes folkeskolestrategi tager afsæt i Børne- og Ungepolitikens vision om, at alle børn og unge skal have mulighed for at indfri deres potentiale. Folkeskolerne spiller en central rolle i den ambition og skal være steder, hvor eleverne trives, lærer, danses og bliver klar til uddannelse og fremtid.

Den fælles retning for folkeskolerne handler om stærke læringsmiljøer, gode overgange, udviklende fællesskaber, omsorg og tryghed, trivsel og sundhed samt leg og læring. Strategien understreger, at eleverne er omdrejningspunktet, og at arbejdet med folkeskolen lykkes bedst i tæt dialog mellem medarbejdere, elever, forældre, skolebestyrelser og ledere.

I Kalundborg Kommune er skolerne forskellige i både størrelse og geografisk placering – fra mindre landsbyordninger til større byskoler og specialiserede tilbud. Fælles for dem er, at folkeskolen er et vigtigt holdepunkt i mange lokalsamfund og en central del af kommunens vision om at være et godt sted at bo og leve, uddanne sig, arbejde og drive virksomhed. I 2025 åbnede vi desuden en international folkeskole i Kalundborg by.

For skoleledere betyder strategien et ansvar for at omsætte den fælles retning til konkret praksis lokalt – med fokus på elevernes faglige udvikling, trivsel, inkluderende fællesskaber, stærke overgange og et tæt samarbejde med forældre og lokalsamfund. Det kræver faglig ledelse, blik for både drift og udvikling og evnen til at skabe følgeskab omkring skolens videre udvikling.

Læs Kalundborg Kommunes nuværende [folkeskolestrategi](#).

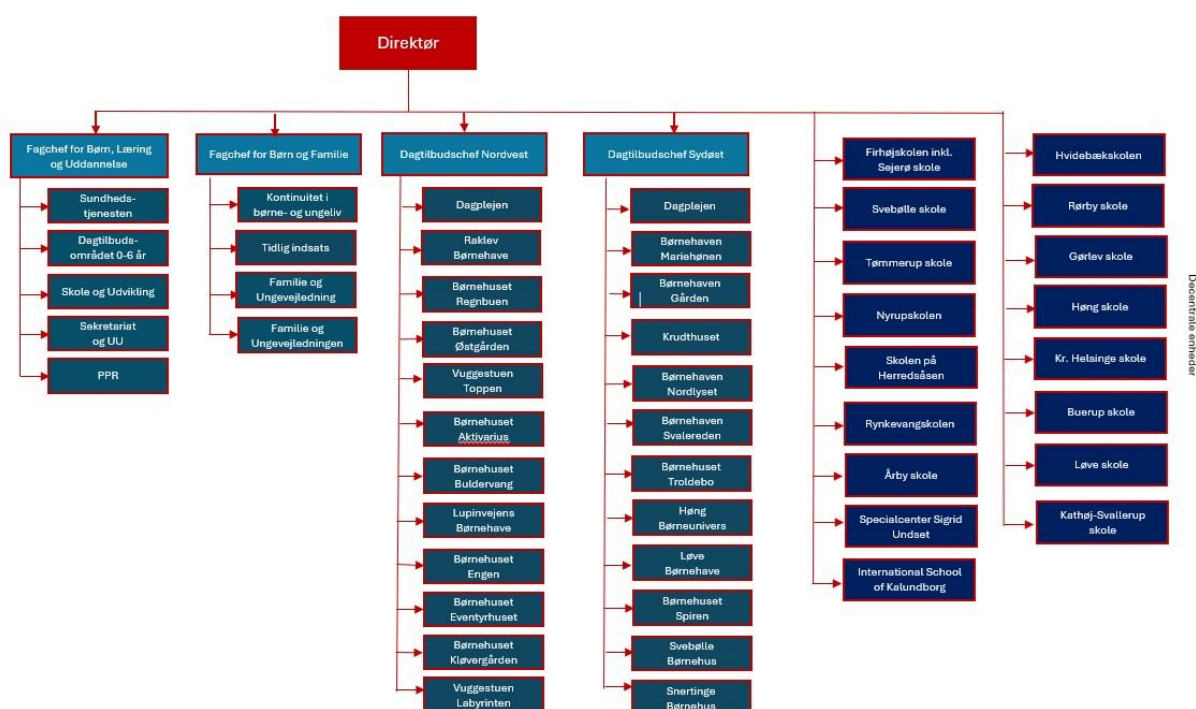




Kalundborg Kommunes organisering

Kalundborg Kommune er en politisk styret organisation med en stærk decentral tradition, få ledelseslag og et stort lokalt handlerum. Kommunens fælles retning bygger på tillid, samarbejde og ansvar tæt på kerneopgaven. Det betyder, at ledere forventes at kunne omsætte politiske mål og strategier til konkret praksis – i tæt samarbejde med medarbejdere, borgere, virksomheder, foreninger og lokalsamfund.

Organisationsdiagram, Børn og Ungeområdet i Kalundborg Kommune



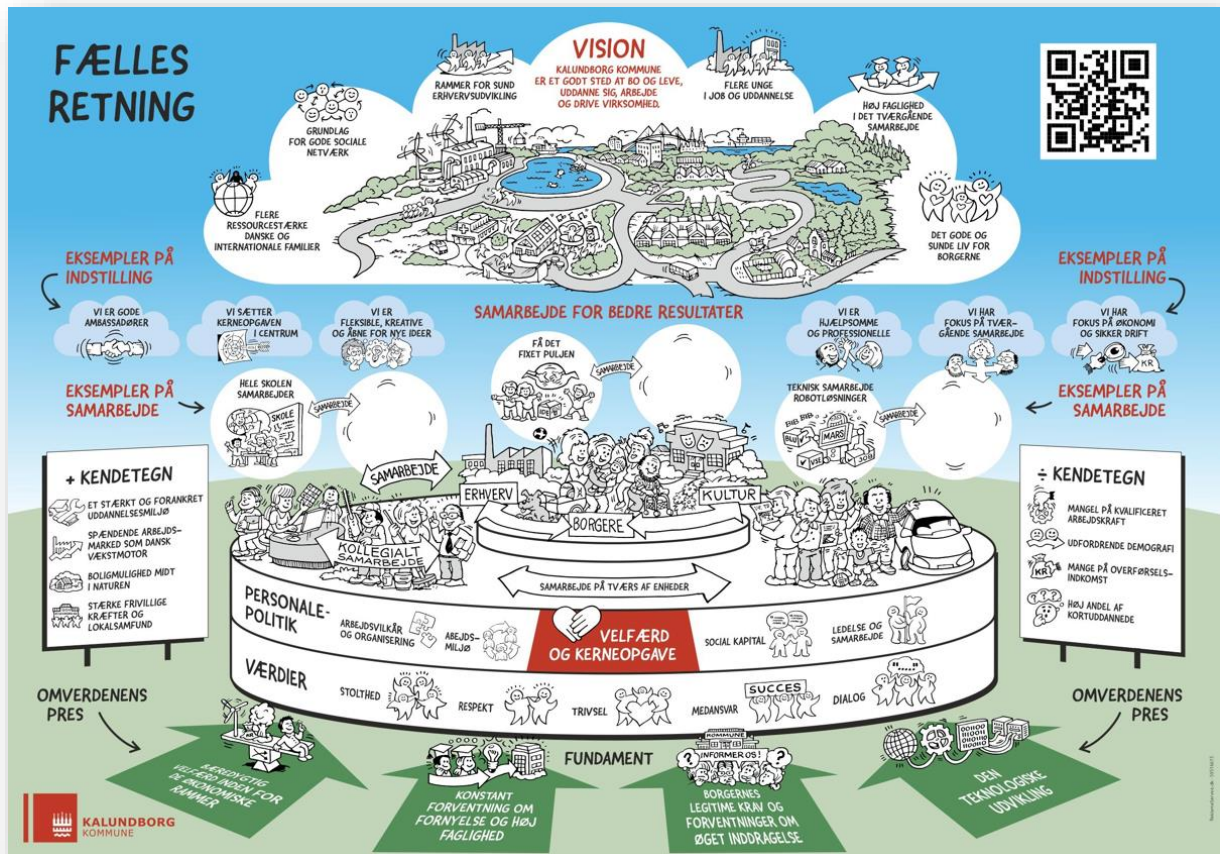
Den administrative organisation arbejder med afsæt i kommunens ledelses- og styringsgrundlag, som skal understøtte fokus på kerneopgaven, styr på driften, udvikling af velfærd sammen med andre og en kultur, hvor ressourcer styrkes hos både medarbejdere, borgere og samarbejdspartnere.

Ledelses- og styringsgrundlaget peger blandt andet på, at vi:

- Vi optimerer samarbejde og processer
- Vi skaber velfærd sammen med andre
- Vi holder styr på driften
- Vi styrker ressourcer hos os selv og andre

Læs mere om ledelses- og styringsgrundlaget her: [Ledelses- og styringsgrundlag](#)

Som leder i Kalundborg Kommune bliver man en del af et fælles ledelsesfællesskab, hvor der er fokus på helhed, samarbejde og resultater. Vi lykkes bedst, når vi udvikler løsninger på tværs af fagområder og sammen med dem, det handler om. For en skoleleder betyder det både ansvar for den lokale skole og for at bidrage til den samlede udvikling af børne- og ungeområdet i kommunen.



Kalundborg Kommunes udvikling er præget af stærke partnerskaber, lokal handlekraft og en vilje til at skabe bæredygtige løsninger. Kommunens vision er, at Kalundborg skal være et godt sted at bo og leve, uddanne sig, arbejde og drive virksomhed. Den tilgang er også central i skolernes arbejde, hvor børn og unge skal opleve stærke fællesskaber, gode læringsmiljøer og tydelige muligheder for fremtiden.



Den politiske organisation

Den politiske organisation består af Kommunalbestyrelsen, Økonomiudvalget og seks stående politiske udvalg. På børne- og ungeområdet er Børn- og Familieudvalget det centrale politiske udvalg, og som skoleleder skal du kunne arbejde loyalt og professionelt i en organisation, hvor politiske beslutninger sætter retningen for den lokale opgaveløsning.

Kalundborg Kommune har fokus på ansvarlig drift, økonomisk bæredygtighed og udvikling i balance. Det giver ro og retning i organisationen og skaber et godt afsæt for, at decentrale ledere kan tage ansvar, prioritere klogt og skabe resultater tæt på borgerne.

Kommunalbestyrelsens gældende udviklingsstrategi, *Kalundborg Kommunes udviklingsstrategi frem mod 2035 – Fremgang får flere med i fællesskabet*, blev vedtaget i 2023 og sætter retning for kommunens udvikling. Strategien tager afsæt i visionen om, at Kalundborg Kommune er et godt sted at bo og leve, uddanne sig, arbejde og drive virksomhed.

- Bæredygtig udvikling i byen og på landet
- Flere borgere i kommunen – et godt sted at bo og leve
- Erhvervsudvikling, arbejdskraft og uddannelse
- Fremtidens velfærd
- Natur og ressourcer
- Infrastruktur – sammenhæng, netværk og forbindelser

Læs den gældende [udviklingsstrategi](#) på Kalundborg Kommunes hjemmeside.

Mere om Kalundborg Kommune

Kalundborg Kommune har knap 49.000 indbyggere og ligger naturskønt på Vestsjælland med kyst, fjorde, landsbyer, købstadsmiljøer og store naturområder. Kommunen rummer både stærke lokalsamfund, attraktive bosætningsmuligheder og en erhvervsudvikling i høj fart. Kalundborg er i dag en af Danmarks markante vækst- og industrikommuner med nogle af landets største virksomheder og en internationalt anerkendt industriel symbiose. I mere end 50 år har private og offentlige virksomheder samarbejdet om at udnytte ressourcer klogere, så restprodukter fra én virksomhed bliver værdifulde råvarer for en anden. Det er et stærkt eksempel på den Kalundborg-model, hvor samarbejde, bæredygtighed og praktisk handlekraft går hånd i hånd.

Udviklingen mærkes også på uddannelsesområdet. Kalundborg er på få år blevet en stærk uddannelsesby med ungdomsuddannelser, erhvervsuddannelser, professionsuddannelser og videregående uddannelser tæt på virksomhederne. Den massive vækst inden for life science, biotek og industri har gjort det muligt at skabe nye uddannelsesmuligheder lokalt og knytte uddannelse, forskning og praksis tættere sammen.

Det nye Campus Kalundborg bliver et markant samlingspunkt for uddannelse, forskning, innovation og samarbejde med erhvervslivet. Byggeriet skal samle seks uddannelsesinstitutioner under ét tag med moderne undervisningslokaler, laboratorier, bioteknologiske pilotanlæg og fællesarealer. Campus forventes at stå klar til semesterstart efter sommerferien 2028 og skal styrke Kalundborgs position som uddannelses- og vidensby.



Rekrutteringsproces

Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til

- Direktør Michael Gravesen tlf. 21 13 04 19

Under den første samtalerunde vil der som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål.

Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Michael Gravesen, direktør
- Sisi Eibye, fagcenterchef Børn, Læring og Uddannelse
- Line Mie Hjort, repræsentant skolelederforeningen
- Randi Stockholm, kredsformand, Kalundborg lærekreds
- Vibeke Johansen, viceskoleleder
- Pauli Vestergaard Pedersen, SFO-leder
- Hanne Bølling Nielsen, sekretær
- Josefine Karlkvist Larsen, TR for lærerne
- Leon Nielsen, forperson for fællesbestyrelsen
- Camilla Prager Jonassen, medlem af fællesbestyrelsen

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceprofil gennemført af HR. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens ledelsesmæssige og personlige kompetencer.
- Et skriftligt resumé af referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra relevante personer, som ansøgeren oplyser. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren)

Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde



Tidsplan for ansættelsen

Ansøgning uploades senest den **25. oktober 2026**, via link på Kalundborg Kommunes hjemmeside.

Den **28. oktober 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **3. november 2026 i tidsrummet kl. 8.30 - 16.00.**

Kompetenceprofilen for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles i uge 46. Tilbage meldingen tager ca. 1,5 time.

2. samtalerunde afvikles den **17. november 2026 kl. 10.00 – 15.00.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. januar 2027.**