

Stillings- og kompetenceprofil




Sønderborg
Udsigt i verdensklasse

Skolechef

Sønderborg Kommune

December 2025

**muus
mann**

Sønderborg Kommune – det får du hos os

I Sønderborg Kommune er vi kendt for store ambitioner og handlekraft til at realisere det, vi sætter os for. Vi vil være flere borgere i Sønderborg Kommune. Flere unge og flere borgere, som giver bærekraft til vores arbejdsmarked og vores lokalsamfund. Flere muskler til vores fælles økonomi. Det kan du læse mere om i vores [Vision 2022-2025](#).

Vi er ambitiøse på vores børns vegne. Vi investerer i skoler og dagtilbud med fokus på trivsel og udvikling. Vores mål er, at alle tager en uddannelse. Vi sikrer et bredt og varieret udbud af uddannelser på tværs af fagområder og niveau. Gennem attraktive uddannelsesmuligheder til nuværende og kommende borgere understøtter vi nutidens og fremtidens arbejdspladser. Og så er vi som den første danske kommune blevet optaget i netværket [UNESCO Sustainable Learning Cities](#).

På skoleområdet kommer vores høje ambitioner til udtryk ved, at byrådet har besluttet at gøre 2025-2035 til *Skolernes Årti*. Det er en ramme for fremtidens skole, der rummer investeringer i og klare sigtelinjer for kvalitet og mål for arbejdet i Sønderborg kommunes folkeskoler samt et markant løft af de fysiske rammer for folkeskolerne. Du kan læse mere om Skolernes Årti i [Budgetaftale 2025-2027](#).

Vores skoler leverer allerede i dag høj kvalitet, båret af dedikerede fagfolk, der hver dag yder en vigtig indsats, men vi ønsker at gøre det endnu bedre, så vi i fællesskab kan imødekomme morgendagens krav og forventninger.

Vi søger lige nu ny en skolechef, der vil få en central rolle i at indfri vores ambitioner. Som skolechef vil du:

- Blive en del af Chefforum, deltage i ledelsesakademier og få løbende tilbud om lederudvikling i samspil med kommunens øvrige chefer og ledere.
- Indtræde i en organisation med en samarbejdskultur kendetegnet ved en uformel omgangstone, og hvor ledelse handler om at sætte retning og skabe resultater via og sammen med andre baseret på værdierne **dialog**, **anerkendelse**, **samarbejde** og **engagement** (læs mere i ledelsesgrundlaget [her](#) og direktionens strategiske indsatsområder frem mod 2030 [her](#)).
- Få ansvaret for Sønderborg Kommunes skoler, specialskole, SFO, og [VidensBy Sønderborg](#), der er en kompetence- og udviklingsafdeling for de kommunale dagtilbud og folkeskolerne.
- Blive en del af en stærk, kompetent og velfungerende chefgruppe i Børn, Sundhed og Uddannelse, hvor vi vil hinanden og samarbejdet på tværs.

Det gør Sønderborg Kommune til et godt sted at arbejde og til et sted, hvor du kan gøre en mærkbar forskel.

Organisationen

Den administrative ledelse i Sønderborg Kommune består af kommunaldirektøren og fem direktører.

Skoler og Uddannelser hører til direktørområdet Børn, Uddannelse og Sundhed, der også omfatter afdelingerne for Dagtilbud og Læring, Børn og Familier, Sundhed og Unge samt en fælles Stab. Direktøren, de fire afdelingschefer samt stabschefen udgør områdets chefgruppe.

Du kan se Sønderborg Kommunes samlede organisation [her](#). Det bemærkes, at det netop overståede kommunalvalg kan føre til ændringer i fordelingen af ressortansvar på de forskellige ledelsesniveauer. Det gælder også i forhold til Skoler og Uddannelser, men uanset hvad, vil skolerne forblive den primære og langt største opgave for den nye skolechef.

Reference- og ansættelsesforhold

Som skolechef refererer du til direktøren for Børn, Uddannelse og Sundhed, Charlotte Fønss Gjørup.

Ansættelse sker efter overenskomst i henhold til Aftale om aflønning af chefer.

Opgaver – det du skal hos os

I de kommende år skal en række store reformer og aftaler på velfærdsområderne omsættes til konkrete ændringer for borgerne i kommunerne. På skoleområdet gælder det bl.a. Folkeskolens kvalitetsprogram og Barnets Lov. Det indebærer ændringer for kommunerne, herunder opgaveflytninger og omlægning af arbejdsgange og styring, og kommunens ledere og medarbejdere har en stor og afgørende rolle i arbejdet med at sikre den lokale implementering af aftalerne, så de politiske ambitioner bliver til virkelighed.

Det er vi allerede godt i gang med i Sønderborg Kommune, men der stadig mange ubesvarede spørgsmål om, hvordan det konkret skal ske hos os, og der ligger en stor implementeringsopgave foran os.

Som skolechef venter der dig mange spændende opgaver, som du kan præge og sætte dig i spidsen for. Nogle af dine vigtigste opgaver vil være at udvikle, styre og implementere:

Skolernes Årti – Fremtidens Skole, hvor der arbejdes med at skabe yderligere kvalitet i skolernes undervisning og fysiske rammer. Under denne ramme arbejder vi bl.a. med:

10-årig Masterplan for skolerenoveringer: Der er afsat 50 mio. kr. årligt i 10 år til at renovere vores skoler, så der bliver gode fysiske rammer, der understøtter moderne pædagogik, læring og trivsel blandt elever og lærere. I denne opgave indgår også udviklingen og etableringen af nye børneuniverser, hvor vi samler dagtilbud, skole og fritidstilbud under én fælles ledelse.

Udviklingen af profilskoler: Vi arbejder med profilskoler, der gennem en tydelig faglig profil bidrager til at gøre den enkelte skole attraktiv og unik, og dermed understøtter et varieret skoleudbud på tværs af kommunen og styrket bosætning.

Skolemad: Vi har fokus på sunde måltider i skoletiden, og to af vores skoler har nu fået statsligt tilskud til at afprøve gratis skolemad i indskolingen – erfaringerne herfra skal der følges op på.

En ny Sammenhængende børne- og familiepolitik for 2026-2029: Byrådet forventes i december 2025 at vedtage den nye politik, der med udgangspunkt i bl.a. Barnets Lov vil udgøre den fælles overordnede ramme for det gode børne- og familieliv og sætte strategiske pejlemærker, der skal guide det fremtidige arbejde – også for dig som skolechef. Politikken giver borgere og samarbejdspartnere indsigt i Sønderborg Kommunes tilgang, værdier og forventninger, og den vil fungere som et styringsredskab og et fælles fagligt og politisk afsæt, der skal sikre retning, kvalitet og sammenhæng i kommunens praksis. Med afsæt i en godkendt politik skal vi i 2026 udarbejde en handleplan, som kan omsætte politikken til konkrete indsatser, der giver fagprofessionelle en tydelig ramme at arbejde ud fra.

Mod et styrket almenområde – mere for flere: Bevægelsen fra special- til almenområdet indebærer, at flere børn og unge skal kunne inkluderes og støttes inden for almenområdet. I november 2024 godkendte Børne- og Uddannelsesudvalget tre pejlemærker, der skal understøtte denne udvikling (læs dem [her](#)), og med [Budgetaftale 2026-2029](#) blev der afsat 4 mio. kr. årligt i 2026 og frem, til målrettet kompetenceudvikling af medarbejderne.

Derudover får skolechefen følgende opgave- og ansvarsområder:

- Budgetansvar i en organisation, hvor der er en ufravigelig forventning om budgetoverholdelse, og hvor du aktivt skal indgå i arbejdet med at styrke økonomistyringen, f.eks. tildelingsmodellen.
- Personaleledelse og faglig ledelse af skoleledere, lederne af specialskolen og SFO'erne, for hvem du skal være en synlig og tilgængelig sparringspart i forhold til faglige såvel som ledelsesmæssige spørgsmål.
- Bidrage til styrke Sønderborg Kommunes mange uddannelsesinstitutioner og tiltrække nye, f.eks. universitetsuddannelser, der kan bidrage til vækst og udvikling.

Profil – det vi søger hos dig

Sønderborg Kommune søger en skolechef, der med visioner og nye idéer kan spille en central rolle for at indfri vores høje ambitioner på skoleområdet. Med høj faglig og personlig integritet skal du være en samlende figur, der er nærværende for alle og får alle til at spille sammen om opgaven. Du skal være en visionær chef, der formår at styrke fællesskabet, samarbejdet på tværs og sammenhængskraften i organisationen, som skal karakteriseres af et stærkt fælles "vi" med udgangspunkt i vores værdier, ledelsesgrundlag og strategiske indsatsområder frem mod 2030.

Du skal også begå dig sikkert i en politisk styret organisation og trives med at lede et område med stor politisk bevågenhed. Samtidigt skal du naturligt kunne indgå i MED-organisationen og se de muligheder, som tæt inddragelse og samarbejde med de faglige organisationer giver.

Kvalifikationer – ledelsesmæssige, faglige og erfaringsmæssige

Vi søger en erfaren chef, der har prøvet at være leder af ledere. Det vil være en fordel, hvis du har suppleret dine praktiske erfaringer med en lederuddannelse og eventuelt en masteruddannelse.

Vi forventer, at du har en relevant uddannelsesmæssig baggrund og stor faglig indsigt i skoleområdet. Ligeledes skal du have indsigt i og flair for sikker budget- og økonomistyring. Du skal forstå de centrale økonomiske sammenhænge på skoleområdet og have den nødvendige faglige baggrund for at kunne stille de "rigtige" spørgsmål.

Du har formentlig erfaring fra ansættelse i en kommune eller anden type af politisk styret organisation, hvor du har arbejdet inden for skoleområdet og har prøvet at have budgetansvar.

Ledelsesmæssige og personlige kompetencer

Derudover vil vi navnlig lægge vægt på følgende ledelsesmæssige og personlige kompetencer:

Samarbejdsorienteret brobygger

Du skal være en samarbejdsorienteret leder, der kan bygge bro mellem alle, der har interesser i Sønderborg Kommunes skoler. Det gælder ledere og medarbejdere i Skole og Uddannelse, og det gælder de mange aktører, der har snitflader til Skole og Uddannelse som f.eks. afdelingerne Dagtilbud og Læring samt Børn og Familier. Du skal have den forståelse, at du kun lykkes i samarbejde med andre, og selv være en opsøgende leder, der tydeligt signalerer en vilje og lyst til samarbejde.

Motiverende og anerkendende

Din ledelsesstil skal være motiverende og anerkendende som grundlag for at kunne opnå følgeskab til udvikling og forandringer. Du skal i din ledelse af ledere være en tilgængelig leder, der er åben overfor sparring om både faglige og ledelsesmæssige spørgsmål, og en leder der skaber rum med psykologisk tryghed til drøftelser af også de svære ting, som skolelederne undertiden står overfor.



Udviklingsorienteret med strategisk perspektiv

Du skal være udviklingsorienteret og med et tydeligt strategisk sigte se muligheder frem for begrænsninger. Du skal kunne "løfte blikket" og være åben over for nye idéer, ligesom du skal være nysgerrig i forhold til, hvordan andre kommuner griber opgaven an i forhold til fælles udfordringer som f.eks. ønsket om et styrket alment område eller dagsordenen om den dalende trivsel blandt en stor gruppe af skoleeleverne. Med et klart blik for målet og retningen skal du evne at udvikle i en takt, hvor organisationen kan følge med, samtidigt med at kerneopgaven skal løses med høj kvalitet.

Struktureret og implementeringsstærk

Der skal ske meget på skoleområdet i de kommende år, og det er vigtigt, at du er struktureret og systematisk i din tilgang til opgaveløsningen. Med overblik skal du kunne sætte og fastholde en klar retning og skabe sammenhæng mellem de mange udviklingstiltag, herunder foretage prioriteringer, når opgaverne overstiger de tilgængelige ressourcer. Samtidig skal du også kunne sikre gode processer og en effektiv implementering af nye tiltag, hvor systematisk opfølgning og evaluering af resultater tillægges afgørende vægt.

Om ansættelsesprocessen

Du kan søge stillingen gennem MUUSMANN [her](#).

Tidsplan

Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra.

Ansøgningsfrist

Søndag den 4. januar 2026

1. samtaler

Onsdag den 7. januar 2026

2. samtaler

Tirsdag den 20. januar 2026

Udvælgelsesmøde

Mandag den 5. januar 2026

Testforløb

Mandag den 12. januar 2026

Forventet tiltrædelse

1. marts 2026

Testforløb og referencer

Mellem de to samtalerunder gennemfører MUUSMANN et testforløb, der omfatter:

- En personlighedstest (NEO PI-3)
- En intelligencetest (IST Screening (Intelligence Structure Test))
- En opfølgende testsamtale med udgangspunkt i ovenstående

På baggrund af testforløbet udarbejder MUUSMANN en testrapport, der indeholder:

- En vurdering af dine kompetencer i forhold til stillings- og kompetenceprofilen
- En vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og udfordringer i forhold til det konkrete job
- Et antal udviklingspunkter for dig som leder i den konkrete stilling

Du vil få testrapporten tilsendt inden 2. samtalerunde, ligesom ansættelsesudvalget får mulighed for at læse den inden samtalen.

I forbindelse med 2. samtalerunde vil du skulle forberede besvarelsen af en case, som du skal præsentere til samtalen.

Efter 2. samtalerunde indhenter vi også referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Vi indhenter typisk tre referencer, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med dig.

Ansættelsesudvalget

Direktør Børn, Uddannelse og Sundhed

Charlotte Fønss Gjørup (formand)

Fællestillidsrepræsentant DLF

Næstformand i CMU

Peter Lyck-Damgaard

Fællestillidsrepræsentant FOA

Medlem af CMU

Marianne Kramer

Leder af VidensBy Sønderborg

Maj Britt Andreasen

Skoleleder Gråstenskolen

Lotte Christensen

Dagtilbudschef

Michelle Malmberg Wind

Fællestillidsrepræsentant BUPL

Medlem af CMU

Linda Kock

Digitaliseringskonsulent

Næstformand for LMU

Søren Roesbjerg

Skoleleder Nordalsskolen

Tine Christensen

Yderligere information

For yderligere information er du velkommen til at kontakte:



Charlotte Fønss Gjørup

Direktør for Børn, Uddannelse og Sundhed

Tlf.: 40 13 09 66



Chris Petersen

Direktør i MUUSMANN

Tlf.: 81 71 75 16

Du kan også læse mere om Sønderborg Kommune på www.sonderborgkommune.dk.