

August 2026

Job- og personprofil

Skolechef

Vejen Kommune

Indledning

Vejen Kommune søger en ny skolechef. Det er af mange grunde en meget attraktiv stilling. Her er nogle af grundene:

- **Bliv medskaber af en ny strategisk retning for kommunen.** Vejen Kommune befinder sig i en spændende udviklingsfase. Direktionen er relativt ny, flere af chefkollegaerne er rekrutteret inden for de seneste år, og et nyt byråd har sat en ambitiøs retning for kommunens udvikling. Det betyder, at den nye skolechef ikke blot får ansvaret for et vigtigt fagområde, men også bliver en aktiv medspiller i udviklingen af organisationens samlede ledelse, samarbejdskultur og strategiske retning. Det er en mulighed for at få en sjælden høj grad af indflydelse både på eget område og på udviklingen af kommunen som helhed.
- **Bliv en del af et ambitiøst ledelsesfællesskab.** Som skolechef bliver man en del af en chefgruppe, hvor samarbejde, tillid og fælles strategisk ledelse vægtes usædvanligt højt. Chefgruppen investerer aktivt i både ledelsesmæssig og personlig udvikling og arbejder ud fra en grundlæggende ambition om at gøre hinanden stærkere. Det er et miljø, hvor man forventes at bidrage til fællesskabet, dele dilemmaer og tage medansvar for udviklingen af hele området – ikke kun sit eget.
- **Mulighed for at udvikle hele børne- og ungeområdet.** Dermed rækker stillingen også ud over skoleområdet. Som en del af chefgruppen bliver skolechefen en central aktør i udviklingen af sammenhængende løsninger på tværs af dagtilbud, skole, PPR, familieområdet, psykiatrien og øvrige samarbejdspartnere. Det giver mulighed for at bidrage til udviklingen af hele børne-, unge- og familieområdet og skabe bedre løsninger for børn, unge og familier i Vejen Kommune.
- **En bred lederrolle med både strategisk og driftsmæssigt ansvar.** Stillingen rummer et spændende ledelsesmæssigt spænd mellem strategi, politisk betjening, organisationsudvikling og sikker drift. Skolechefen får ansvaret for både at sikre en velfungerende daglig drift og samtidig drive udviklingen af skoleområdet. Det giver en alsidig cheferolle, hvor man både arbejder med de lange perspektiver og skaber resultater i den nære hverdag.

Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som den nye skolechef vil stå over for (læs afsnittet 'Jobprofil'). For det andet indeholder den en beskrivelse af de kompetencer, som Vejen Kommune forventer, at den nye skolechef har (læs afsnittet 'Personprofil').

Hvis du motiveres af opgaverne, og hvis du har kompetencerne, så bør du søge stillingen. Hvis du søger den, så forventer vi, at du i din ansøgning og i dit CV forholder dig til både jobprofilen og personprofilen.

Du kan sidst i profilen læse mere om selve ansættelsesprocessen og se, hvor du kan finde mere information om Vejen Kommune og jobbet.

Jobprofil

Stå i spidsen for udviklingen af fremtidens skolevæsen

Den nye skolechef får en enestående mulighed for at sætte et markant strategisk aftryk på udviklingen af Vejen Kommunes skolevæsen. Kommunen står ved begyndelsen af en ambitiøs udvikling, hvor et stærkt politisk mandat, en ny retning og et omfattende udviklingsprogram skaber rammerne for en gennemgribende videreudvikling af folkeskoleområdet.

Baggrunden er et klart politisk ønske om at styrke tilliden til kommunens folkeskoler og skabe et skolevæsen, der både leverer høj kvalitet og fremstår med en tydelig identitet. Derfor er udviklingen af et samlet skoleprogram blevet en af de mest centrale strategiske satsninger i den kommende byrådsperiode. Skoleprogrammet skal samle de politiske ambitioner og omsætte dem til en langsigtet og sammenhængende udvikling af hele skoleområdet. Fra de overordnede visioner til den daglige praksis på skolerne.

For den kommende skolechef betyder det, at man ikke overtager en færdig strategi. Tværtimod bliver man den leder, der skal forme programmets indhold, omsætte ambitionerne til konkrete prioriteringer og skabe de organisatoriske og ledelsesmæssige forudsætninger for, at udviklingen lykkes. Det er ikke en nem opgave, men det indebærer heldigvis de helt klassiske ledelsesopgaver som at sætte retning, etablere fælles mål og succeskriterier, prioritere indsatser, skabe følgeskab blandt ledere og medarbejdere og sikre, at udviklingen bygger på systematisk opfølgning og dokumenterede resultater.

Ambitionen er stærk i sin enkelthed: at kommunens skoler i højere grad oplever sig som ét samlet skolevæsen med fælles ansvar, fælles retning og en kultur præget af samarbejde, læring og videndeling.

Sideløbende udvikles Udvalget for Skoler, Børn og Families politiske program, som sætter de overordnede pejlemærker for byrådsperioden. Programmet er ikke godkendt endnu, men udvalget er ved at udvælge ambitionerne for udvalgsperioden.

Det er en opgave, som kalder på en leder, der både kan tænke strategisk og handle operationelt. En leder, der kan skabe fælles retning uden at kvæle lokale initiativer, som kan bygge bro mellem politik og praksis, og som kan samle skoleledere, medarbejdere og samarbejdspartnere om en fælles ambition for fremtidens skolevæsen. Samtidig bliver det en væsentlig opgave at udvikle et nyt narrativ om Vejen Kommunes folkeskoler – et narrativ, hvor høj kvalitet, stærke fællesskaber, tydelig ledelse og ambitiøse forventninger til alle børn bliver de bærende kendetegn.

Udvikling af en stærk ledelsesorganisation

En væsentlig opgave bliver at videreudvikle skoleområdet ledelseskapalet. Vejen Kommune har erfarne og engagerede skoleledere med stor lokal handlekraft, og skolechefen skal skabe

de bedste betingelser for, at skoleledergruppen udvikler sig som et professionelt ledelsesfællesskab, der lærer af hinanden, deler erfaringer og løfter et fælles ansvar for udviklingen af hele skoleområdet. Det indebærer også at sikre tydelige forventninger til ledelse, skabe transparens om resultater og understøtte en kultur, hvor både samarbejde og ledelsesmæssig kvalitet udvikles kontinuerligt.

Forventninger til en skolechef der sætter sig for bordenden

Vejen Kommune har en stærk tradition for lokal ledelsesfrihed og selvstændige skoleledelser. Samtidig er der et tydeligt ønske om en stærkere fælles retning og en mere konsekvent ledelsesmæssig opfølgning. Det bemærkelsesværdige er, at dette ønske ikke kun kommer fra det politiske niveau og direktionen – det efterspørges også af flere af skolelederne selv. De ønsker en skolechef, der er tydelig om forventningerne, følger op på aftaler og resultater og giver ærlig feedback – både når noget lykkes, og når det ikke gør.

Den nye skolechef får derfor til opgave at skabe en kultur med større tydelighed om mål, kvalitet og ansvar, hvor den enkelte skoleleder fortsat har betydelig handelfrihed, men også oplever klare forventninger, løbende sparring og en konsekvent opfølgning. Ambitionen er at styrke både den enkelte skoleleders ledelsesgrundlag og skolevæsenets samlede evne til at lykkes med de fælles mål.

Styrkelse af kvaliteten i undervisningen og børnenes deltagelsesmuligheder

Vejen Kommune har høje ambitioner for kvaliteten i folkeskolen. Den nye skolechef skal sikre, at nationale reformer og udviklingsinitiativer omsættes til en lokal praksis, der gør en forskel for eleverne. Det omfatter blandt andet implementeringen af folkeskolens kvalitetsprogram, fagfornyelsen og Trivselskommissionens anbefalinger samt en vedvarende indsats for at styrke elevernes faglige udvikling, reducere fravær og skabe læringsmiljøer, hvor flere børn oplever at være en del af skolens fællesskaber.

Sikring af et bæredygtigt grundlag for fremtidens skolevæsen

Skoleområdet skal udvikles inden for rammer, hvor både økonomi og demografi forandrer sig. Den nye skolechef skal derfor skabe et solidt fagligt og analytisk grundlag for de strategiske beslutninger om blandt andet skolestruktur, udviklingen af kommunens børnecentre og prioriteringen af ressourcer. Opgaven er at sikre et bæredygtigt skolevæsen, hvor kvalitet, økonomi og organisering understøtter hinanden – også på længere sigt.

Sammenhængende løsninger for børn, unge og familier

Børn, unge og familier skal opleve kommunen som én samlet organisation. Derfor bliver det en vigtig opgave at styrke samarbejdet med dagtilbud, PPR, familieområdet, sundhedsplejen, psykiatrien og øvrige samarbejdspartnere, så indsatserne hænger bedre sammen på tværs af fagområder. Skolechefen får en central rolle i at udvikle den røde tråd gennem hele børne- og

ungeområdet og sikre, at overgange, samarbejde og koordinering opleves som sammenhængende og meningsfulde for de familier, kommunen er sat i verden for.

Understøt et ambitiøst politisk niveau

Skoleområdet har stor politisk bevågenhed, og skolechefen får et tæt samspil med både direktion og det politiske udvalg. Opgaven bliver at levere et stærkt fagligt beslutsningsgrundlag, kvalificere de politiske drøftelser og omsætte politiske beslutninger til løsninger, der skaber værdi i praksis. Det kræver strategisk overblik, politisk tæft og evnen til at navigere sikkert i krydsfeltet mellem politiske ambitioner, faglige vurderinger og organisatoriske muligheder.

Bliv en del af en ambitiøs chefgruppe. For hinanden og for den strategiske ledelsesopgave

Som skolechef bliver du en del af en chefgruppe med en stærk fælles ambition om at udvikle både organisationen og hinanden. Chefgruppen er kendetegnet ved en høj grad af tillid, åbenhed og fælles ansvar, og samarbejdet betragtes ikke som et supplement til kerneopgaven, men som en forudsætning for at lykkes.

Der forventes derfor en chef, som har lyst til og ser værdien i at investere aktivt i chefgruppen. En chef, der prioriterer sparring, deler egne dilemmaer, bidrager til kollegernes udvikling og samtidig er nysgerrig på egen ledelse og andres perspektiver. Der arbejdes bevidst med både ledelsesmæssig og personlig udvikling, fordi ambitionen er at skabe et chefteam, der løfter hinanden og dermed hele organisationen.

Chefgruppen ledes af en ambitiøs direktør med høje forventninger til både ledelse og samarbejde. Der er brug for en skolechef, som står sikkert på den faglige og driftsmæssige platform, navigerer kompetent i det politiske rum og samtidig bidrager aktivt til den strategiske ledelse af hele området. Perspektivet rækker med andre ord ud over eget ansvarsområde. Chefgruppen arbejder med fælles strategiske udfordringer, udfordrer hinanden fagligt og tager et fælles ansvar for udviklingen af hele direktørområdet.

Det er en chefgruppe, hvor psykologisk tryghed, tydelige forventninger og høje ambitioner går hånd i hånd. Her vil man opleve et stort drive efter resultater – og være langt fra status quo.

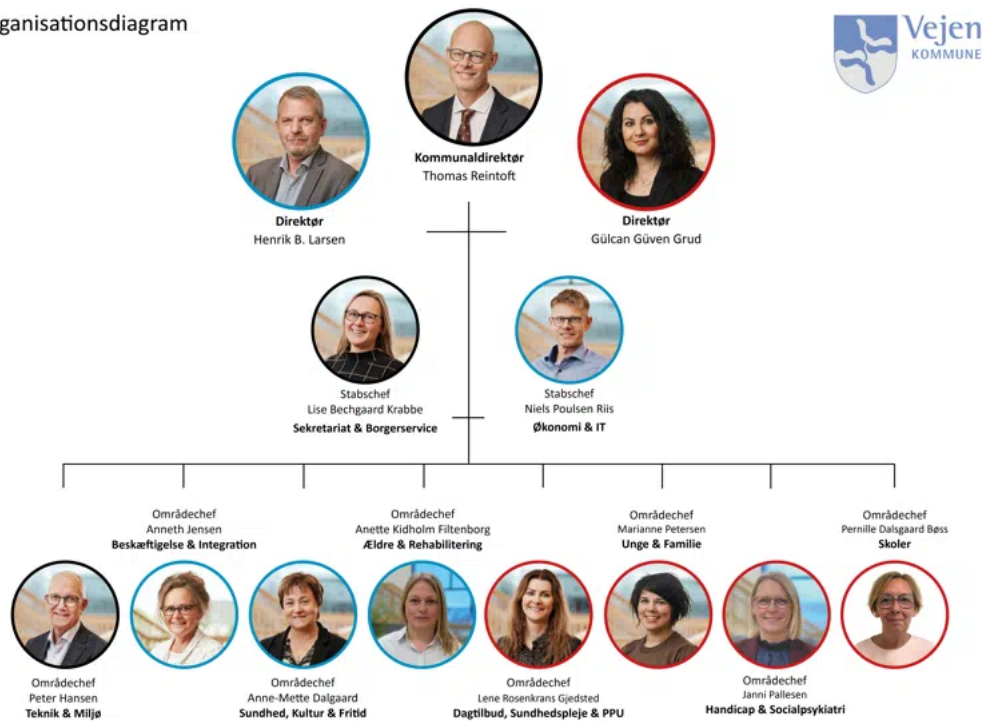
Det kræver et særligt mindset. Man skal have lyst til at lykkes sammen med andre, være villig til at investere tid og energi i chefgruppens fællesskab og se værdien i, at stærk strategisk ledelse skabes i fællesskab.

Faktaboks

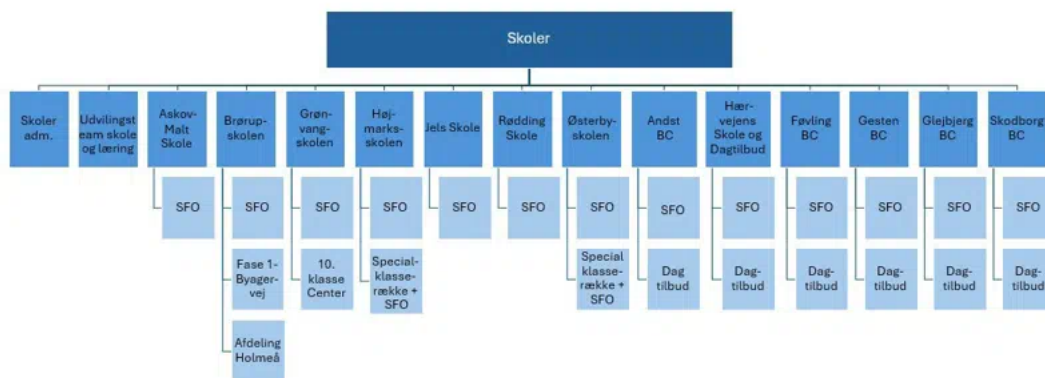
Titel:	Skolechef i Vejen Kommune
Ansvarsområde og funktion:	Som skolechef har du det samlede strategiske og driftsmæssige ansvar for skoleområdet. Du har samtidig medansvar for at sikre samarbejdet på tværs i kommunen. Vejen Kommune har 13 folkeskoler. Alle skoler har børnehaveklasse og SFO. Grønvangskolen har desuden 10. klassecenteret V10. 6 af kommunens folkeskoler er børnecentre, hvor dagtilbud og skole samarbejder om børnegruppen fra børnehavealderen og til og med 6. klasse. Skolechefen understøttes af en velfungerende stabsfunktion med et administrativt team på tre medarbejdere, fem pædagogiske udviklings- og fagkonsulenter samt en specialkonsulent og en chefkonsulent på det specialpædagogiske område. Sammen med stabschefen udgør de skoleområdet centrale støttefunktion og bidrager til både den daglige drift, udviklingen af skoleområdet og den faglige understøttelse af kommunens skoler.
Løn og ansættelsesvilkår:	Vejen Kommune kan tilbyde en årlig løn, der som udgangspunkt ligger på 930.000 kr. Ansættelsen sker på overenskomstvilkår i henhold til Aftale om aflønning af chefer og stillingen er omfattet af Aftalen om lokal løndannelse for chefer.
Reference:	Som skolechef refererer du til direktør Gülcan Güven Grud

De øverste ledelseslag i Vejen Kommune

Organisationsdiagram



Skoleområdet



Personprofil

Vejen Kommune forventer, at du som ny skolechef har nedenstående kompetencer.

De formelle kvalifikationskrav:

- Relevant videregående uddannelse.
- Dokumenteret erfaring med ledelse af ledere – gerne i en decentral organisation.
- Erfaring med strategisk organisationsudvikling og implementering af udviklings- og forandringsprocesser.
- Erfaring med politisk betjening og samarbejde med et politisk niveau.
- Indgående kendskab til skoleområdet og de nationale dagsordener på folkeskoleområdet. Erfaring fra skoleverdenen er en klar fordel, men der lægges større vægt på dokumenterede ledelseskompetencer end på en bestemt karrierevej.
- Erfaring med økonomistyring og strategisk ressourcetilprioritering.
- Erfaring med tværgående samarbejde på tværs af fagområder og interesser.

De mere personlige/ledelsesmæssige kompetencekrav:

- **Strategisk tænkende.** Kan se de lange perspektiver, omsætte komplekse problemstillinger til klare prioriteringer og bevare overblikket i en kompleks organisation.
- **Kan have en sikker hånd på driften.** Skaber overblik, følger op, prioriterer ressourcer ansvarligt og sikrer en veldrevet organisation med høj faglig kvalitet og økonomisk styring.
- **Politisk tæft.** Trives i en politisk styret organisation og udviser dømmekraft, situationsfornemmelse og integritet i samspillet med politikere og interesser.
- **Ledelsesmæssigt mod.** Træffer beslutninger, står ved dem og formår også at håndtere vanskelige problemstillinger og træffe de nødvendige prioriteringer.
- **Samarbejdsorienteret.** Ser værdien i at udvikle løsninger sammen med andre og prioriterer aktivt samarbejdet i med ledelseskolleger og på tværs af organisationen.
- **Udviklingsorienteret.** Er nysgerrig på egen ledelse, søger feedback og investerer aktivt i både egen og andres ledelsesmæssige udvikling.
- **Relationelt stærk.** Opbygger tillidsfulde relationer gennem åbenhed, lydhørhed og respekt for forskellige perspektiver.
- **Vedholdende.** Bevarer ro, energi og retning, også når opgaverne er komplekse, interesserne mange og presset højt.
- **Stærk kommunikator.** Evner at formidle komplekse budskaber klart og målrettet og skabe forståelse og engagement på tværs af forskellige målgrupper og samarbejdspartnere.

Ansættelsesproces

Vejen Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen og indstiller kandidater til direktør Gülcan Güven Grud. Ansættelsesudvalget består af:

- Gülcan Güven Grud, Direktør
- Thomas Reintoft, Kommunaldirektør
- Lene Rosenkrans, Områdechef for Dagtilbud, PPU og Sundhedspleje
- Pernille Bøss, Konstitueret områdechef for Skoler og afdelingsleder på skoleområdet
- Kim Mark, Formand for lærerkredsen
- Christian Dünne, Formand for lederforeningen (skoleleder)
- Henriette Rask, Skoleleder

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: www.genitor.dk. Ansøgningsfristen er den **14. september 2026**.

Ansættelsesudvalget mødes den 16. september og udvælger kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, så hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder. Første samtalerunde afvikles den 21. september, og anden samtalerunde afvikles den 25. september.

Mellem de to samtalerunder gennemfører Genitor et testforløb og indhenter referencer.

Testforløbet omfatter:

- personlighedstesten NEO-PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede. Testen tages online og tager 30-40 minutter.
- den kognitive test IST-Screening, der er en nuanceret test til vurdering af generel intelligens. Testen tages i Genitor og tager ca. 30 minutter.
- en opfølgende testsamtale på 1,5 time i Genitor, hvor vi med udgangspunkt i personlighedstesten og den kognitive test drøfter dine kompetencer i forhold til den foranstående personprofil, og hvor du får en mundtlig feedback fra konsulenten.

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

Vi udarbejder en skriftlig kandidatvurdering, og den udgør den samlede afrapportering af testforløbet og referencetagningen. Vurderingen indeholder:

- resultaterne fra personlighedstesten og den kognitive test
- en vurdering af dine kompetencer i forhold til personprofilen
- en generel vurdering af din ledelsesadfærd
- en specifik vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og svagheder i forhold til det konkrete job
- en konklusion vedrørende match.

Vi sender vurderingen til dig forud for anden samtalerunde, hvor du får mulighed for at kommentere vurderingen over for ansættelsesudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for ansættelsesudvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

Ved anden samtalerunde præsenteres du for en caseopgave.

Vi forventer, at ansættelsesudvalget indstiller kandidater i forlængelse af anden samtalerunde, og at der træffes ansættelsesbeslutning umiddelbart herefter. Vi forventer tiltrædelse den 1. november 2026.

Yderligere information

Vejen Kommune har en meget informativ hjemmeside: www.Vejen.dk. Her kan du bl.a. se information om kommunen og dens politiske og administrative organisering samt politikker m.m. Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig på hjemmesiden.

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte direktør Gülcan Güven Grud på gulgr@vejen.dk eller chefkonsulent i Genitor Christian Høegh Winther-Brønnum på tlf. 2193 0783 eller chbr@genitor.dk.

Hvis du ønsker en fortrolig drøftelse af dine muligheder i jobbet, er du også meget velkommen til at kontakte Christian. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Vi glæder os til at høre fra dig.