

Direktør Job- og personprofil

Social- og Sundhedsskolen Fyn

September 2018

Indhold

1	Overblik.....	3
2	Om Social- og Sundhedsskolen Fyn	4
2.1	Overordnede rammer.....	4
2.2	Mission	5
2.3	Vision og værdier.....	5
2.4	Økonomi og nøgletal.....	5
2.5	Organisation og ledelse	5
3	Jobprofil	7
4	Personprofil.....	10
5	Ansættelsesproces.....	11

1 Overblik

Stillingsbetegnelse	Direktør
Organisation	Social- og sundhedsskolen Fyn Athenevænget 4 5250 Odense SV www.sosufyn.dk
Reference	Direktøren refererer til bestyrelsesformanden
Tiltrædelse	1. januar 2019
Øvrige vilkår	Direktøren ansættes i henhold til gældende overenskomst, jf. aftale for ledere af erhvervsrettede uddannelser, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser. Stillingen er klassificeret i lønramme 37, skalatrin 50, som p.t udgør 557.405 kr. om året. Hertil kommer pension på 17,3 % samt et individuelt cheflønstillæg og mulighed for resultatløn.
Ansættelsesforløb	Pluss Leadership assisterer bestyrelsen med rekrutteringen. Ansøgere skal være indstillet på at gennemgå en personprofiltest.
Tidsplan	Ansøgningsfrist: 22. oktober 2018 Første samtale: 2. november 2018 Testsamtale: Uge 45 2018 Anden samtale: 20. november 2018
Yderligere oplysninger	Kan fås ved fortrolig henvendelse til: Partner Karsten Vind, Pluss Leadership A/S, tlf. 4042 2006, eller bestyrelsesformand John Arly Henriksen , tlf. 2940 2206.
Ansøgning	Søg stillingen på www.pluss.dk under 'Rekruttering'.

2 Om Social- og Sundhedsskolen Fyn

2.1 Overordnede rammer

SOSU Fyn er en mellemstor social- og sundhedsskole med 870 årselever, 149 ansatte og en omsætning på 98 mio. kr. Skolen uddanner til hele social- og sundhedssektoren og den pædagogiske sektor – social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, pædagogiske assistenter samt rekvirerede kurser og efteruddannelse af medarbejdere inden for social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område.

SOSU Fyn har fire lokationer i hhv. Odense, Svendborg og Middelfart. Det særlige ved skolen i forhold til de fleste andre erhvervsskoler er, at skolens optageområde hidtil har været klart geografisk afgrænset. Udviklingen på ungdoms-, voksen-, efteruddannelses- og videreuddannelsesområdet betyder, at denne afgrænsning ikke er givet fremover. Med fire lokationer og et uddannelsesmarked i bevægelse ligger der en vigtig opgave for skolen i at positionere sig rigtigt og sikre sammenhængskraften fremover. En anden strategisk opgave er knyttet til regeringens forslag, der skal få flere til at vælge en erhvervsuddannelse. Der ser ud til at være bred politisk opbakning til at gennemføre denne plan. Implementering af den vedtagne plan bliver en hovedudfordring for skolen og den kommende direktør.

Skolen vil kendetegnes af stor vilje til nytænkning, som afspejles i undervisningen og i det eksterne samarbejde. Der arbejdes systematisk med at udvikle og implementere innovative og vitaliserende læringsmiljøer og en fælles pædagogisk didaktisk tilgang til undervisningen. Den pædagogiske udvikling har stort fokus og sker hver dag på de enkelte uddannelser. Samtidig har skolen også fokus på at undersøge og udvikle nye undervisningsformer og -metoder understøttet af nye teknologier inden for velfærd, sundhed og læring, lige som skolen er en af tre skoler i Videnscenter for Velfærdsteknologi Vestdanmark, der arbejder med innovativ læring, velfærdsteknologi og simulation og at gøre de kommende velfærdsmedarbejdere dygtigst mulige inden for disse områder.

Skolen er godt positioneret i forhold til de centrale interessenter på Fyn. De primære samarbejdspartnere er de fynske kommuner og Region Syddanmark inden for sundhed, omsorg og pleje og det pædagogiske område. Desuden samarbejdes der med de faglige organisationer, beskæftigelsesregionen, jobcentre og øvrige erhvervsskoler og uddannelsesinstitutioner.

SOSU Fyn har et stabilt elevoptag, en høj rating i deltagerevaluering af uddannelserne og Danmarks største efter-/videreuddannelse målt på aktivitet. På de indre linjer er kulturen kendetegnet af engagerede medarbejdere med et godt samarbejde omkring undervisningen og eleverne, stor åbenhed og plads til udvikling. Skolens uddannelseschef og flere af

uddannelseslederne er forholdsvis nye i jobbet, og der arbejdes med at udvikle og konsolidere ledelseslinjen.

SOSU Fyn har gennem mange år været en stabil og veldrevet skole. For to år siden faldt elevtallet drastisk hos mange social- og sundhedsskoler, og det ramte også SOSU Fyn, som har måttet tilpasse sig. I dag har skolen justeret organiseringen, tilpasset strategien og generhvervet en stabil økonomi. Skolen er atter i god balance – men skolen ser ind i en fremtid, hvor variation og forandringer vil være et vilkår, som man skal mestre at være i. Den kommende direktør har desuden en opgave i – sammen med ledelsen og medarbejderne - at organisere og sikre udvikling i forhold til forandring som et vilkår.

2.2 Mission

SOSU Fyns mission er:

- at uddanne elever til fagprofessionelle inden for sundhed, omsorg og pædagogik ved at udvikle deres erhvervsfaglige kompetencer, faglige identitet og personlige kompetencer,
- at udvikle elevernes studieforberevende kompetencer og dermed give dem mulighed for fortsættelse i videregående uddannelser, og
- at udvikle, udbyde og gennemføre efter- og videreuddannelsesaktiviteter inden for social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område.

2.3 Vision og værdier

Visionen er, at Social- og Sundhedsskolen Fyn er et anerkendt, innovativt, sundhedsfremmende og attraktivt uddannelsessted. Professionalisme er den bærende værdi. Denne værdi er et pejlemærke for alle ansatte både på kort og langt sigt i forhold til alle handlinger i dagligdagen.

2.4 Økonomi og nøgletal

Økonomiplysninger og nøgletal om skolen kan findes i:

- Årsrapporten for 2017
- Skolens budget for 2018 – 2021
- SOSU Fyn i tal 2017.

Dokumenterne er vedlagt som bilag.

2.5 Organisation og ledelse

SOSU Fyn er en selvejende institution under staten, dvs. Undervisningsministeriet. Bestyrelsen har ansvaret for den overordnede ledelse af skolen og består af 10 medlemmer:

- Bestyrelsesformand John Arly Henriksen, Byrådsmedlem Svendborg – udpeget af KKR
- Bestyrelsesnæstformand Hanne Skyum Pedersen, Afdelingsnæstformand FOA Odense afd. – udpeget af FOA Fyn

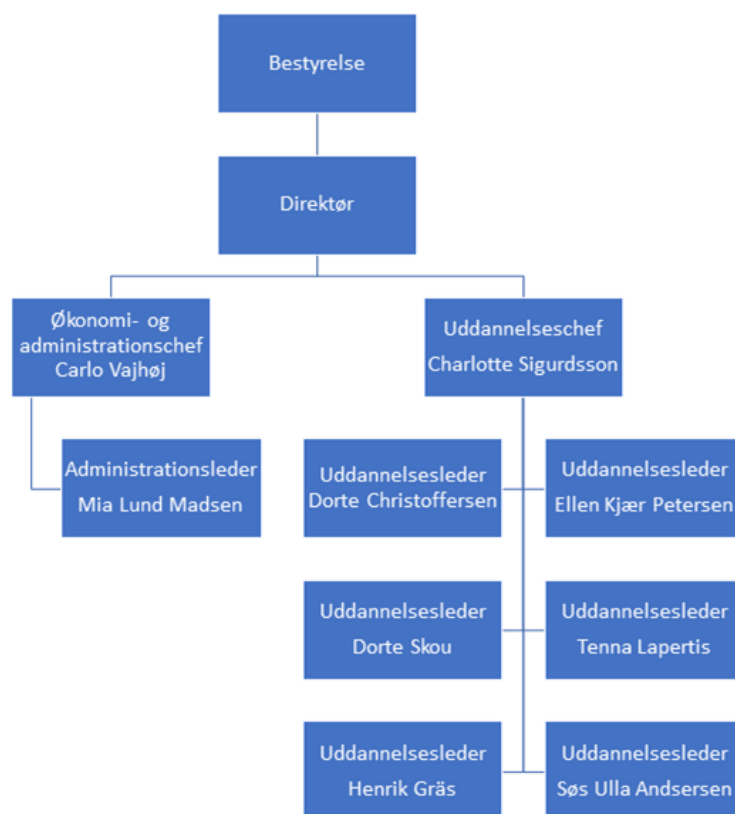
- Regionsrådsmedlem Karsten Fogde – udpeget af Regionsrådet i Syddanmark
- Vicedirektør Søren Pedersen – udpeget af UCL
- Underviser Brian Hansen – udpeget af medarbejderne
- Underviser Ulla Jeppesen – udpeget af medarbejderne
- Elev Catalina Reyes – udpeget af Fælleselevrådet
- Direktør Claus Sørensen, Direktør Børn og Unge, Svendborg Kommune – valgt via bestyrelsens selvsupplering
- Direktør Gitte Østergaard, Ældre- og Handicapforvaltningen, Odense Kommune – valgt via bestyrelsens selvsupplering

Bestyrelsen er forholdsvis ny og har en sammensætning, der afspejler og repræsenterer skolens samarbejdspartnere.

3 Jobprofil

Der er tale om et spændende job i en sektor i stor udvikling, en vigtig samfundsmæssig opgave og en engageret, velrenommeret organisation. Der er gode muligheder for den nye direktør for at præge retningen for organisationen fremover og "tage SOSU Fyn videre til næste niveau".

Direktøren har ansvar for SOSU Fyns daglige drift med reference til bestyrelsen. Direktøren varetager strategisk ledelse, overordnet faglig ledelse og skal lede gennem ledere. Ledelsesopgaven varetages sammen med ledergruppen, der udgøres af direktøren, uddannelseschefen og økonomi- og administrationschefen samt seks uddannelsesledere og en administrationsleder.



Skolen forventer at have følgende strategiske indsatsområder frem til 2020:

- At rekruttere af et tilstrækkeligt antal SOSU-medarbejdere, især til kommunerne og i mindre omfang til regioner
- At sikre kvalitet i uddannelserne
- At videreføre SOSU Fyn som en attraktiv arbejdsplads med dygtige og engagerede medarbejdere

- At SOSU Fyn får positioneret sig hensigtsmæssigt i det kommende udbud af AMU-uddannelser, der både giver øget konkurrence og nye muligheder på efter- og videreuddannelsesområdet på landsplan.

At vurdere lokalesituationen - både hvad angår lokalisering på flere adresser og kvaliteten af de nuværende lokaler.

Det er en hovedopgave for den nye direktør at have fokus på dette arbejde inden for den ramme, som bestyrelsen udstikker. Direktøren skal bidrage til et godt og transparent samarbejdsklima i en bestyrelse, som gerne vil involveres aktivt, men samtidig respekterer direktørens ledelsesrum.

Andre væsentlige opgaver for direktøren knytter sig til tre hovedudfordringer, som SOSU Fyn står overfor de kommende år:

- **Rekruttering og fastholdelse af elever** – at videreføre indsatsen for at sikre det fremtidige elevtal gennem et tæt strategisk og operationelt samarbejde med aftagere og øvrige interessenter, herunder også den nye Forberedende Grunduddannelse (FGU). Som led i dette er det ønsket, at den nye direktør styrker SOSU Fyns synlighed i forhold til ministeriet og sektoren som helhed og nyttiggør den store politiske bevågenhed, der er på erhvervsuddannelserne.
- **Videreudvikling af organisationen.** Sammensætningen af ledergruppen er forholdsvis ny, og der er behov for stadig at tydeliggøre roller og kompetencer i ledelseslinjen samt sikre fælles lederudvikling. Desuden skal sammenhængskraften og koordineringen på tværs af byer, matrikler, fagligheder og organisationsstruktur styrkes. Nyttiggørelse af medarbejdernes viden og ressourcer er et vigtigt aktiv i denne proces.
- **Formulering af en ny strategi fra 2020:** Med fire lokationer og et uddannelsesmarked i bevægelse ligger der en vigtig opgave for skolen i at positionere sig rigtigt og sikre sammenhængskraften fremover. Hvis regeringens forslag, der skal få flere til at vælge en erhvervsuddannelse, vedtages, bliver implementering af den vedtagne plan en central strategisk udfordring for skolen og den kommende direktør.

Inden for det første halve til hele år vil direktøren af bestyrelsen blive vurderet i forhold til, at vedkommende har:

- skabt sig et godt overblik over institutionen, dens kerneopgaver og dens centrale samarbejdspartnere
- etableret gode samarbejdsrelationer til lederne og medarbejderne
- igangsat en proces for videreudvikling af ledelsen
- haft kontakt til skolens centrale samarbejdspartnere på strategisk niveau
- afstemt samarbejdsformen med bestyrelsen og etableret de nødvendige processer til understøttelse af et godt samspil mellem bestyrelsen og den daglige ledelse
- skabt netværk og gjort sig synlig i det samlede social- og sundhedsfaglige univers og herigennem bidraget til at styrke skolens profil i omverdenen.

4 Personprofil

SOSU Fyn lægger vægt på, at den nye direktør er en **"topleder med praktisk flair og interesse"** og en profil, som kan **favne og samle** ikke kun i forhold til ledelse og medarbejdere, men også i forhold til den udfordring, der ligger i at have fire uddannelsessteder.

Derudover lægges vægt på følgende formelle kvalifikationer og personlige ledelsesmæssige kompetencer:

- En videregående uddannelse suppleret med en lederuddannelse på master- eller diplomniveau.
- Relevant ledelseserfaring; det kan eksempelvis være fra en (selvejende) uddannelsesinstitution eller en anden politisk ledet organisation. Har erfaring med at lede engagerede videnmedarbejdere og gerne erfaring med distanceledelse.
- Har et bredt kendskab til velfærdsområdet med gode forudsætninger for at kunne agere fremsynet og profilere skolen lokalt såvel som på landsplan. Kan med stolthed være ambassadør for social- og sundhedsuddannelserne.
- Erfaring med udvikling og ledelse af enheder, hvor både politik og marked sætter rammerne. Navigerer sikkert blandt mange forskellige interesserter.
- Er en visionær, inspirerende, synlig og samlende leder, der kan sætte en klar retning og formidle den, så andre får lyst at følge. Kan prioritere, fokusere, handle og sikre sammenhæng – med gennemsigtighed og høj troværdighed.
- Kan lede den overordnede institutionsdrift med sikring af et solidt økonomisk grundlag i en situation, hvor de økonomiske muligheder formentlig ikke er de samme som hidtil. Har forudsætninger for at kunne forstå en institutionsøkonomi, herunder kunne stille skarpt på økonomiske udfordringer og følge op.
- Erfaring med strategiarbejde, herunder erfaring med at designe og gennemføre forandringsprocesser. Kan gå forrest i forhold til at samle skolen og fremme en kultur, der er præget af et fælles vi på tværs af matrikler og afdelinger.
- Er åben, lyttende, samarbejdende og løsningsorienteret. Har gode forhandlingsevner og kan skære igennem. Er jordbunden og tillidsvækkende og evner at skabe følgeskab i organisationen og i interessentkredsen til den nødvendige strategiske udvikling af skolen.
- Kan kommunikere klart og tydeligt – både når det gælder om at fortælle historien "på den store klinge" og i den daglige dialog og feedback.

5 Ansættelsesproces

Ansættelsesudvalget er rådgivende over for bestyrelsen og har følgende medlemmer:

- Bestyrelsesformand John Arly Henriksen
- Næstformand Hanne Skyum
- Bestyrelsesmedlem Søren Petersen
- Bestyrelsesmedlem Gitte Østergaard
- Bestyrelsesmedlem og TR Ulla Jeppesen
- Uddannelseschef Charlotte Sigurdsson
- Økonomi- og administrationschef Carlo Vajhøj
- TR Irene Siggaard Jensen

Ansættelsesprocessen omfatter:

- Vurdering af ansøgninger
- 1. interviewrunde med 4-5 ansøgere med deltagelse af ansættelsesudvalget 2. november.
- Personprofiltest og referencetagning 14.-15. november.
- 2. interviewrunde med 2-3 ansøgere med deltagelse af ansættelsesudvalget 20. november.

Efter 2. interviewrunde indstiller ansættelsesudvalget en kandidat til bestyrelsen, der træffer den endelige beslutning.