



Udvidet CV for

Søren Vestergaard Sørensen

Alder/fødselsdato: 15. nov. 1973 i Aarhus

Civil status: Gift, to børn (2003/2006)



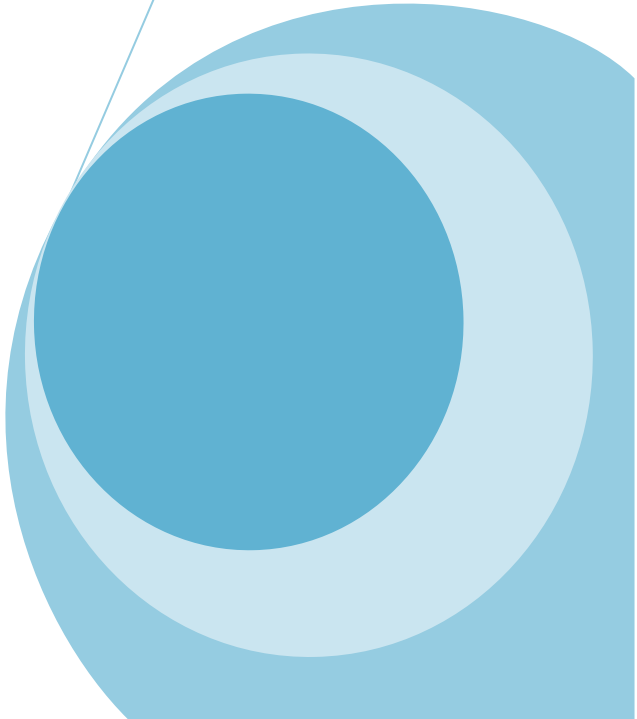
Piasminde 22, 8960 Randers



soren@vestergaardsoerensen.dk



dk.linkedin.com/in/sorens





Uddannelse

- 2014 **TRANSITION MANAGEMENT PROGRAMME, AS3.**
En række Transitionsmodeller med fokus på den ydre og indre forandring en virksomhed og medarbejdere går igennem, når der sker større og mindre forandringer i virksomhedens struktur.
Fokus på effektivitet, motivation, reducere af modstand og fastholdelse af nøglemedarbejdere. Midlet til at opnå succes er via kommunikation og dialog.
- 2014 **Forandringsledelse og holdningsmobilisering, Center for Ledelse**
Teoretisk og praktisk uddannelse indenfor forandringsledelse med en pragmatisk tilgang og fokus på konkrete modeller til hverdagens små og store forandringer. Udgangspunkt var John Kotters 8-step proces for Leading Change. Interessentanalyse for indsigt i de modstande der kan opstå i forandringsperioden (Rick Mauers forandringscyclus).
Holdningsmobilisering, med fokus på det enkelte individs forandring i den sociale og strukturelle kontekst.
- 2012 **Blue Hero, IBM**
IBM Danmarks Top Talent Programme. Blue Hero er et talent program for 20 udvalgte danske medarbejdere, som udviser stærkt lederskab i hverdagen, der søger nye veje for at øge performance og anses for at have potentiale til at blive executive managers i IBM indenfor en kort årrække.
HERO = Highly Empowered Resourceful Operatives.
Programmet løb over 1 år og indeholdte en række workshops, der medvirkede til at udvikle mine coaching evner, udvide mit professionelle netværk og fremme min karrierevej i IBM. Udbyttet var et enormt kendskab på tværs af forretningsenheder, hvor jeg opbyggede et stærkt netværk, som stadig anvendes i faglig regi.
- 2011 **Change Leadership, IBM**
Udvidet lederuddannelse I involvering af sit team når der gennemføres organisatoriske ændringer.
- 2011 **Inclusive Leadership for Managers, IBM**
Workshop i mangfoldighed og inkluderende lederskab. Kurset gav mig bevidsthed og viden om, hvor vigtigt det er at kende sine medarbejdere. Igennem den tætte relation til sine medarbejdere, får man større mulighed for at udvikle og anvende hver enkelt individs unikke erfaringer, perspektiver og holdninger til fordel for det samlede team.
- 2011 **Project Management, Foundation, IBM**
Kursus i de primære elementer i projektledelses
- 2011 **Performance Management, IBM**
Kursus med praktiske øvelser i at give meningsfuld feedback
- 2010 **Global Delivery Framework education, IBM**
Effektivisering af arbejdsprocesser i et organisatorisk perspektiv

- 2010 **Effective Teamleading, IBM**
Halvårigs kususforløb med fokus på at lede teams effektivt, så virksomheden får et udbytte og medarbejderne var motiveret for at yde den tilstrækkelige indsats.
- 2009 – 2010 **Leading@IBM, IBM**
IBM's lederuddannelse. International undervisning med en lang række kommende eller nyudnævnte ledere fra hele verden. Uddannelsen består af en række moduler såsom:
Lederens rolle, Følelsesmæssig intelligens, Motivation og "afsporingselementer", Delegering, Effektivitet, Forandringsledelse, Client Partnering, opbyggelse af Tillid m.fl. Alle moduler var efterfulgt af praktiske øvelser, som blev afprøvet i min egen afdeling, hvorefter resultaterne blev delt med de øvrige deltagere på kurset. Uddannelsen var e-learning, Virtuelle klasser og tilhørende praktiske øvelser.
- 2009 – 2011 **Talentprogrammet BTLR - Business and Technical Leadership Resources, IBM**
Udvalgt til et top talent program med formål at fastholde de medarbejdere, som IBM forudser har enten en forretningsmæssig eller teknisk karriere foran sig i IBM. For mig har udbyttet været mange netværksrelationer, yderligere erfaring med peer mentoring samt et mere klart fokus på en karrierevej for mig.
- 2007 **Leading@Service Management, IBM**
Techniques for improved Time Management
- 2003 – 2005 **Cand.IT, IT, Organisation og Organisation, Handelshøjskolen Århus**
ITKO-kandidater har kompetencer til at udvikle og koordinere samspillet mellem organisation, kommunikation og IT.
Fag som projektledelse, Teamwork og gruppeprocesser, Organisation og Integreret markeds kommunikation giver et fundament til at forstå og tilrettelægge organisatoriske samarbejds- og kommunikationsprocesser. Kombinationen mellem de "tunge" IT-fag og kommunikations- og informationsteknologiske fag gør mig i stand til at analysere, evaluere, forstå og kritisk vurdere kommunikations- og informationsteknologier samt deres anvendelses-muligheder og begrænsninger i organisatoriske sammenhænge.
- 2000 – 2003 **BSc. - Naturvidenskabelig Informatik, Aalborg Universitet**
Udover datalogiske fag som objektorienteret programmering, software engineering og algoritmik indeholder studiet fag som interpersonel kommunikation, kulturlære og multimedie. Denne kombination gør, at jeg har en både teknisk og kommunikativ indsigt i IT-systemer og deres anvendelse, hvilket er nødvendigt, for at kunne formidle slutbrugers behov til udvikler.
- 1997 – 1999 **Akademiøkonom, speciale i detailhandel, Detailhandelsakademiet, Grenaa**
- 1996 – 1997 **Detailhandelsledelse, Grenaa Handelsskole**
- 1990 – 1993 **Højere Handelseksamen, Frederikshavn Handelsskole**



Professionel erfaring

Jan 2016 – nu

SCR Freelance, Viby **Administrerende direktør**

*Virksomheds-
beskrivelse*

SCR Freelance er et rekrutteringshus, der rekrutterer IT-freelance konsulenter til danske virksomheder.

Ansvarsområde

- Direktør for 6 medarbejdere
- Omsætning på 40 Mio. DKK
- Udvikling af virksomheden til en mere moden fase, hvor der kunne udvikles en større forretning.

Opgaver

- Budget og regnskabsansvar, herunder lønmodel til provisionslønninger
- Opbygning af kunderelationer
- Opsætte strategi for virksomhedens udvikling indenfor intern IT, salg, konsulentrelationer og medarbejderudvikling
- Alle personaleadministrative opgaver – samtaler, udviklingsplaner mv.

Resultater

- Som tiltrådt direktør med virksomhedsejer som medarbejder, har jeg fået megen positiv feedback fra de øvrige medarbejdere på min evne til hurtigt at træde ind i rollen og skabe tillid og tryghed. Dette er sket igennem tydelig ledelse og regelmæssig og direkte personlig kommunikation.
- Opnået en vækst i salg på 36% fra 2015 til 2016 ÅTD
- Opnormeret budgettet med 14% efter 1. halvår og har nået det nye mål d.d.
- Igangsat udviklingsplan med 32 aktiviteter, prioriteret i samarbejde med bestyrelsen.
- Moderniseret intern IT til O365 og Dynamics CRM

Reference fra

- 4 salgskonsulenter
- 1 konsulentchef
- 1 administrativ medarbejder

Reference til

- Bestyrelsen for SCR Freelance

Årsag til jobskifte

- Kan ikke finde fodfæste i samarbejdet med ejer, der er aktiv salgskonsulent i virksomheden og har svært ved at slippe ledelsesopgaven.

maj 2015 –
okt 2015

JN Data, Silkeborg **Projektchef, Infrastructure Services, Service Design**

*Virksomheds-
beskrivelse*

JN Data er et dansk it-drift og teknikcenter med hovedkontor i Silkeborg og kompetencecentre i Roskilde og København. De bidrager til at skabe og videreudvikle det teknologiske fundament for Jyske Bank, Nykredit, BEC, SDC og Bankdata.

JN Datas fornemste opgave er, at sikre kunderne en stabil, sikker og effektiv it-drift. I samarbejde med partnerne bidrager de til at videreudvikle deres forretning ved at fungere som sparringspartner; både i valget af it-strategi, i valget af daglige it-løsninger og ved indførelsen heraf.

JN Data A/S er et datterselskab ligeligt ejet af Nykredit og Jyske Bank koncernen. Virksomheden har ca. 550 ansatte.

<i>Ansvarsområde</i>	▪ Afdelingsleder for en afdeling bestående af 32 meget specialiserede teknikere, der leverede projektleverancer indenfor hele infrastrukturen, dækkende fra Linux, Unix, Windows, Mainframe, Storage og Netværk. ▪ Kompetenceejer for alle specialistressourcer til de projekter, der igangsættes.
<i>Opgaver</i>	▪ Håndtering af de politiske udfordringer, der opstår i en omkostningsdrevet organisation, der skal levere ligeligt til 5 ligeværdige "ejere". ▪ Kontakt til konsulenthus og indgå aftaler med konsulenter og efterfølgende sikre deres leverance i projekterne. ▪ Inputgiver til budgetter for hardware, software, licenser og ressourcer. ▪ Som projektejer var jeg ansvarlig for udarbejdelse og opfølgning af retvisende budgetter og regnskaber for alle projekter. ▪ Som et af JN datas kompetencecentre og udviklingsenheder, udvikles fælles services og kundeindividuelle services. ▪ Sikre medarbejdernes kompetencer var tilstrækkelige til at kunne rådgive kundernes i deres projekter. ▪ Ressource Management: tilstrækkelig kapacitet til at kunne levere de indkommende projekter. ▪ Fortsat udvikle Service Design i takt med den teknologiske udvikling, så de understøtter de forretningsmæssige behov fra vores kunder. ▪ Alle personaleadministrative opgaver – ansættelser, afskedigelser, opfølgningssamtaler med medarbejdere i udviklingsplaner, overenskomstmæssige afklaringer, lønkontrol, indstillinger til lønreguleringer og ændringer i jobindplaceringer.
<i>Resultater</i>	▪ Ejer af projekt for migrering af 3.500 servere fra Windows 2003 operativ system. Vores kunder har udtalt, at det er det bedst drevne fællesprojekt i JN datas historie. Den primære årsag hertil er kommunikation og formidling af budskaber. I et stort fællesprojekt på tværs af 5 kunder, er det ofte en politisk opgave at sikre, hvad og hvordan, der formidles, men sandheden i rette doser virkede. ▪ Fået igangsat JN datas første store konsolideringsprojekt Unified Deployment, som går på at konsolidere flere deployværktøjer til ét med én fælles proces. Projektet har været undervejs i JN Data i mange år. Jeg fik italesat behovet for projektet ved at synliggøre fordelene for både JN Data og kunderne – både økonomi og forretningsfordele. Det fik projektet i gang. ▪ I den nye organisation blev der overført mange medarbejdere fra organisationen, som ikke kendte mig. Igennem tydelig ledelse og regelmæssig og direkte personlig kommunikation om relevante emner, var der ingen konflikter omkring lederskiftet.
<i>Reference fra</i>	▪ 1 Project Portfolio Manager ▪ 32 medarbejdere fordelt på flere tekniske kompetencer ▪ 13 eksterne konsulenter: projektledere, Solution Architects og tekniske specialister ▪ Samlet har jeg personaleansvaret for alle 46 medarbejdere
<i>Reference til</i>	▪ Henrik Badstue, Vice President Service Design
<i>Årsag til jobskifte</i>	▪ Flere lovede forbedringer og ændringer i de påpegede afvigelser i mit ansættelsesforhold er blevet negligeret og udeblev, hvilket medførte, at jeg opsagde min stilling med udgangen af oktober 2015.

maj 2015 –
sept. 2015

JN Data, Silkeborg
Interim Projektchef, Platform Services, Service Design

- Ansvarsområde*
- Projektleverance på platforme i middleware og databaseområdet.
 - Stillingen var midlertidig fra maj til oktober indtil ny leder blev ansat pr. 1. september 2015
- Opgaver*
- Samme som den stilling jeg også havde som Projektchef for Infrastructure Services, Service Design.
 - Mentor for nyansat afdelingsleder til stillingen
- Reference fra*
- 1 Project Portfolio Manager
 - 4 middleware og databasespecialister
 - 1 Solution Architect
- Reference til*
- Henrik Badstue, Vice President Service Design

Juni 2013 -
Maj 2015

JN Data, Silkeborg
Afdelingsleder, Decentral Teknik

- Ansvarsområde*
- Sikre, at der kan leveres en samlet decentral server infrastruktur til partnerne baseret på Microsoft operativ system.
- Opgaver*
- Inputgiver til budgetter for hardware, software, licenser og ressourcer.
 - Overordnet ansvarlig for at sikre drift og forvaltning af den bestående infrastruktur.
 - Sikre at den decentrale server infrastruktur lever op til JN's Vision og Mission
 - Fortsat udvikle den decentrale infrastruktur i takt med den teknologiske udvikling, så den understøtter de forretningsmæssige behov fra vores partnere.
 - Inputgiver til Teknik Resortets IT-strategi 2014-2016
 - Implementering af IT-Strategi 2014-2016 i afdelingen
 - Ressource Management
 - Alle personaleadministrative opgaver – ansættelser, afskedigelser, opfølgningssamtaler med medarbejdere i udviklingsplaner, overenskomstmæssige afklaringer, lønkontrol, indstillinger til lønreguleringer og ændringer i jobindplaceringer.
- Resultater*
- Udvalgt til JN Datas første talentprogram sammen med 10 andre.
 - Lyttet til medarbejdernes ideer, frustrationer og forslag og derefter forbedret leverancen ved at:
 - Øge afdelingens faglighed ved at omorganisere afdelingen så der blev tilført et Deployment team, som kan fokuseres mere målrettet i de enkelte kompetenceområder.
 - Løfte afdelingens og JN Datas tekniske niveau op til et tidssvarende niveau, ved at få modnet nyeste Windows operativ system. Det løste yderligere vores kunders efterspørgsel, som ikke tidligere var mulig at efterleve før jeg fik sat en målrettet indsats i gang til modningen af en fælles løsning til alle kunderne.
 - Fjerne arbejdspresset. Jeg fik løftet afdelingen fra 18 medarbejdere til 28 ved at udarbejde ressourcebudgetter og dermed synliggøre det enorme ressourcetræk, JN Datas kunder havde efterspurgt fra de 3 teams i afdelingen.
- Reference fra*
- 1 Teamleder med direkte personaleansvar for 11 medarbejdere
 - 16 medarbejdere i Windows teamet
 - Samlet har jeg personaleansvaret for alle 28 medarbejdere og de tilknyttede konsulenter på både driftsopgaver og projekter

Reference til	Finn Hansen, Områdedirektør Teknik Infrastruktur
Årsag til jobskifte	JN Data ændrede organisationen til en mere kommerciel tilgang og splittede driften og projektarbejde i 2 organisatoriske enheder og tilførte en reel kundeorganisation. Her blev jeg tilbudt og valgte at komme med i projektorganisationen.
Sept. 2012 – juni 2013	<u>IBM Danmark ApS, Risskov</u> Second Line Manager, System Server Operation
Virksomhedsbeskrivelse	IBM Danmark ApS er Danmarks største IT-virksomhed og blev etableret i Danmark i 1950. IBM kan med sine 3.700 danske medarbejdere og flere hundrede teknologiske og forretningsmæssige samarbejdspartnere i Danmark hjælpe danske virksomheder med at opnå en effektiv IT-drift. IBM leverer IT-serviceydelser og sælger hardware- og softwareprodukter, der hovedsageligt er udviklet i IBMs forsknings- og udviklingslaboratorier. IBMs kunder spænder lige fra store selskaber til mindre og mellemstore virksomheder samt organisationer i både den offentlige og den private sektor. IBM og vores Business Partnere kan sammen tilbyde totalløsninger, der også omfatter finansiering.
Ansvarsområde	Afdelingschef i IBM Strategic Outsourcing Delivery for afdelingerne, System Operation (Værktøjer), Situation Management (Major Incident) og Operation.
Opgaver	- Sætte strategien for udviklingen af værktøjerne brugt i IBM Strategic Outsourcing, både til intern brug og til IBM SO's kunder. - Overholdelse af udstukne økonomiske rammer. Løbende opfølgning på tidsforbrug i alle afdelinger. - Udarbejde processer og arbejdsgange der sikrede at alle kritiske incidents blev håndteret hurtigt og professionelt af et kompetent team af Situation Managers. - Sikre at alle kunders første kontakt til IBM via Operation blev opfattet professionelt og relevant. - Generelt optimere og effektivisere leverancen til IBMs kunder ved at inddrage Global Sourcing via Østeuropa, Asien (Inden og Malaysia) og Irland.
Resultater	Overført store dele af leverancen fra Danmark til Global Delivery jf. de retningslinier og mål jeg fik sat fra globalt hold.
Reference fra	5 afdelingsledere
Reference til	Erik Schwanenflugel, IBM SO Delivery.
Årsag til jobskifte	Ønskede mere direkte indflydelse og påvirkning på den virksomhed og forretningsenhed jeg var del af.
Apr 2010 – aug 2012	<u>IBM Danmark ApS, Risskov</u> Afdelingsleder, Service Delivery Account Management
Ansvarsområde	Personaleansvar for 19 meget selvkørende Service Delivery Managers og 3 studerende på to lokationer – Århus og Brøndby. Som leder var mit primære ansvar at sikre medarbejdernes trivsel. Dette udføres med udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov som udføres ved at udvikle medarbejdernes kompetencer, motivering og tæt coaching/supervision.

<i>Opgaver</i>	▪ Coaching og motivation af medarbejderne ▪ Kompetenceudvikling ▪ Personaleadministration: løn, ferie, fravær, ansættelser, afskedigelser mv ▪ Ud fra IBMs Danmarks strategi skulle jeg opsætte KPI'er for medarbejderne inkl. opfølgning ▪ Kundekontakt i styregrupper og større projekter.
<i>Resultater</i>	▪ Indført en effektivisering af arbejdsopgaverne i Account Management ved at differentiere i arbejdsopgaver. Konkret betød det en oprettelse af en backoffice funktion, som håndterede opgaver for deres kolleger på tværs af kunder. Det gav en mere effektiv håndtering af de administrative opgaver. Yderligere effektiviserede det håndtering af de kundevendte opgaver, så færre Service Delivery Managers kunne have flere kunder, da de udelukkende skulle fokusere på de kundevendte opgaver og ikke backoffice funktionerne. Medarbejderne blev løbende involveret i hele processen og jeg havde en meget åbent og ærligt kommunikation om forandringen de stod overfor. Derfor oplevede jeg heller ingen direkte utilfredsheder, opsigelser eller anmodning om organisatoriske flytninger i forbindelse med forandringen. ▪ Topperformer med rating 2+ (næsthøjeste karakter)
<i>Reference fra</i>	▪ 19 Service Delivery Managers og 3 studentermedhjælpere
<i>Reference til</i>	▪ Claus Christensen, Second Line Manager Service Delivery Account Management.
<i>Årsag til jobskifte</i>	▪ Ønskede større lederudfordring og udvide min erfaring fra Service Management til en teknik funktion i IBM.
<i>Feb 2009 – apr 2010</i>	<u>IBM Danmark ApS, Risskov</u> Delivery Project Executive, Service Delivery Account Management
<i>Ansvarsområde</i>	▪ Ansvarlig for den samlede leverance til en portfolio på 30 outsourcing kunder, både private og offentlige. ▪ Financial Manager: omkostningsstyring, opfølgning på omsætningsmål, ansvarlig for at udbyttet matchede året KPI krav, løbende forøgelse af kontraktværdien ▪ Technical / Project Program Manager: People management, projekt kontrol, ressourcestyring og teambuilding ▪ Kundetilfredshed: Relationship Management, Contract Delivery og Quality Targets
<i>Opgaver</i>	▪ Jobbet var kundevendt mod kundens executive management (CEO & CIOs). ▪ Prioritering af opgaver og projekter ▪ Tæt samarbejde med Project Executive (kontraktejer ved IBM) om udvidelse af ydelser i kontrakten. ▪ Budgetopfølgning og costreducerende initiativer
<i>Resultater</i>	▪ Topperformer med rating 1 (højeste karakter), hvilket viser, at jeg overperformerede på alle personlige og forretningsmæssige mål

<i>Reference fra</i>	Havde et virtuelt team på 5 Service Delivery Managers og 7 studerende, jeg gav business directions til, mens mit udvidede tekniske team var på ca. 100 teknikere fordelt på alle platforme (Mainframe, Windows, Unix, Netværk etc.). Alle var placeret i flere lande med hovedvægt på Indien. I det udvide team refererede de udenlandske people managers ind til mig, som contract manager, for at sikre leverancen. Tilsvarende gav jeg tilbagemeldinger til deres årlige medarbejdersamtaler for personlig og faglig udvikling.
<i>Reference til</i>	Ervin Valentin, Senior Service Delivery Account Manager, Service Delivery Account Management
<i>Årsag til jobskifte</i>	Ønskede direkte personaleansvar
<i>Jul 2005 – feb 2009</i>	<u>IBM Danmark ApS, Risskov</u> Service Delivery Manager, Service Delivery Account Management
<i>Ansvarsområde</i>	- Som kundens eksterne driftschef var jeg ansvarlig for kundetilfredshed, opfølgning på den solgte service, udgiftsstyring samt at sikre informativ kommunikation mellem kundens it chef og leveranceorganisationen i IBM. - Igennem årene havde jeg flere kunder, både private (primært Dansk Supermarked, men også en række mindre kunder Sydbank, Catering Engros m.fl.) og offentlige (sundhed.dk og lægemiddelstyrelsen)
<i>Opgaver</i>	- Skarp omkostningsstyring og sikre tiltag for løbende omkostnings reducere - Økonomisk analyse af igangsatte tiltag, for at sikre rentabilitet - Regelmæssige kundemøder - Udarbejde løbende rapportering – økonomi, drift, referater mv. både internt og eksternt. - Opfølgning på alle leverancer – drift, opgaver og projekter - Leverer input til kontraktforhandlinger
<i>Resultater</i>	- Genforhandling af ny 5-årig kontrakt med Dansk Supermarked, som var min primære kunde i 2006-2009 - Stærk relation opbygget med mine kunder, som medførte, at de oftere henvendte sig til mig frem for andre kontakter i IBM, da de vidste, at jeg holder hvad jeg lover. - Topperformer med rating 1 og 2+ i alle 4 år, hvilket viser at jeg opnåede alle mine personlige og forretningsmæssige mål.
<i>Reference fra</i>	Ingen
<i>Reference til</i>	Niels Lillelund og senere Claus Christensen begge afdelingsledere
<i>Årsag til jobskifte</i>	Ønskede øget ansvarsområde og skifte fra operationelt til taktisk/strategisk niveau.

1997 – 1999

*Virksomheds-
beskrivelse*

Ferskvareleder/Souschef, SuperBrugsen Budolfi, Aalborg

SuperBrugsen Budolfi var ejet af FDB/COOP og omsatte for ca. 65 millioner kr. Placering midt i Aalborg med parkering ved døren var en fantastisk placering for både bykunder og storkøbskunder. Butikken havde ca. 40 ansatte inkl. bageriet.

Opgaver

- Budgetplanlægning på butiksniveau
- Budgetstyring på afdelingsniveau
- Uddannelse af elever
- Medarbejder- og udviklingssamtaler
- Udarbejdelse af arbejdsplaner for de ca. 40 ansatte
- Konceptstyring på butiksniveau

Årsag til jobskifte

- Manglede faglige udfordringer i hverdagen og kunne ikke se mig i faget på længere sigt. Efter 6 mdr. jordomrejse startede jeg på universitetet og skiftede derfra til IT-branchen.

1993 – 1994

Opgaver

Frivillig værnepligt, Den kongelige Danske Livgarde, København

- Næstkommanderende i gruppen. Når sergenten ikke var tilstede var jeg ansvarlig for de 12 mand i gruppen udførte de opgaver vi var kommanderet til at udføre.

Årsag til jobskifte

- Værnepligt og ønskede ikke at fortsætte en karriere i forsvaret.

Min nærmeste familie

Mine to børn og min hustru er mit fundament og jeg deler så meget tid med dem, som jeg kan i min fritid. Ofte er det uden planer, hvor vi tager på spontane ture, spiller spil eller bare slapper af i sofaen sammen.

Rejser

Min hustru har virksomheden Familierejser.EU, så vi ynder at rejse ud og opleve Europa med familien. Vi rejser Europa rundt og oplever storbyer, strande, nationalparker og lærer af andre landes kultur.

1999 – 2000

Jordomrejse: 6 måneders backpacking igennem Thailand, Malaysia, Singapore, Australien, New Zealand, Fiji, UK og Cypern

1994

3 måneders ophold i USA – Californien, Nevada og Arizona

Sport

Løbetræner på motionsplan og cykler i Romalt bakker på mountainbike. Dyrker alpint skiløb og har dykkercertifikat som anvendes når lejligheden byder sig.

2010 - nu

Romalt Friskole, Randers

Bestyrelsesformand og initiativtager

Ansvarsområde

- Overordnet ansvarlig for skolens drift og økonomiske resultat.

Opgaver

- Ansvarlig over for Undervisningsministeren for, at skolens økonomi og drift er i overensstemmelse med skolens vedtægt, lovgivningen og andre retsregler
- Ansvarlig for, at forvaltningen af de statslige tilskud er i overensstemmelse med bestemmelserne i "Lov om friskoler og private grundskoler mv.
- Forvalte skolens midler til størst mulig gavn for skolen og skal tage skyldige økonomiske hensyn
- Ansætte skoleledelsen
- Indkalde til og styre månedlige bestyrelsesmøder
- Udarbejde et retvisende årsregnskab

Resultater

- I tæt og godt samarbejde med Randers Kommune og politikere fra begge fløje, indgået aftale om køb af grunden i Romalt benævnt "Skolegrunden"
- Valgt til bestyrelsesformand ved konstituerende bestyrelsesmøde efter generalforsamling foråret 2011 og været det siden.
- Skolen startede i 2011 med 35 elever i lejede lokaler og har nu på 5. skoleår 204 elever i nyt eget byggeri centralt placeret i lokalområdet.
- Leveret et positivt resultat på over 800.000 kr. på skolens 4. skoleår, hvilket er helt unikt for nystartede skoler.

Reference fra

- 1 skoleleder
- 13 lærere
- 4 Pædagoger
- 2 Skolesekretærer
- 1 Pedel
- 2 Rengøringsassistenter

Reference til

- Undervisningsministeriet og generalforsamlingen

2009 – 2010

Kristrup skole, Randers

Bestyrelsesmedlem

Sprog

Dansk:

Modersmål

Engelsk:

Forhandlingsniveau

Tysk og Skandinaviske sprog:

God forståelse, ringe tale