

# Stillings- og kompetenceprofil



**Middelfart**  
KOMMUNE

## PPR-leder

Middelfart Kommune

Marts 2025



<b>Opdragsgiver</b>	Middelfart Kommune
<b>Adresse</b>	Nytorv 9 5500 Middelfart Tlf. 88 88 55 00 <a href="http://www.middelfart.dk">www.middelfart.dk</a>
<b>Stilling</b>	PPR-leder
<b>Refererer til</b>	Skolechefen
<b>Ansættelsesforhold</b>	Lønniveauet forhandles efter aflønning af ledere og kompetencer.  Tiltrædelse: 1. august 2025
<b>Yderligere oplysninger</b>	Kan fås ved henvendelse til:  Skolechef Birgit Munk Tlf.: 23 80 35 99  Partner i MUUSMANN A/S Carsten Lysdahl Søgaard Tlf. 30 30 28 81
<b>Ansøgningsfrist</b>	<b>Søndag den 4. maj 2025</b>
<b>Processens forløb</b>	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra.  1. samtaler: Fredag den 9. maj 2025 Test: Onsdag den 14. maj 2025 2. samtaler: Onsdag den 21. maj 2025

## Centrale hovedopgaver og ansvarsområder for PPR-lederen

PPR-området i Middelfart Kommune har gennem de seneste år gennemgået en positiv udvikling, både i forhold til områdets organisering, styring og arbejdsmiljø. Der er i dag en klar vision for området, og der er sat en tydelig fælles retning for arbejdet med en understøttende og praksisnær PPR. Som ny PPR-leder træder du derfor ind i en organisation, der er karakteriseret ved at have en god drift og et stærkt kollegium med stor samhørighed og en høj faglighed, både tværfagligt og monofagligt.

En helt central opgave som ny PPR-leder bliver at bygge videre på det nuværende stærke fundament og holde den klare og fælles retning på PPR-området i overensstemmelse med kommunens visioner og pejlemærker.

Som ny PPR-leder er det derfor vigtigt, at du kan se dig selv lede med afsæt i den overordnede vision "[Fra Middelfartbarn til Verdensborger](#)". Visionen skal leve, føles og omsættes til konkrete handlinger og initiativer, som inspirerer, udvikler og har sammenhæng til hverdagen. Det er væsentligt, at du med både faglighed og hjerte understøtter det fælleskommunale børnesyn, den tværfaglige tilgang til opgaveløsningen og ikke mindst af PPR-områdets kerneopgave.

Det betyder, at det i hverdagen bliver en væsentlig ledelsesopgave at fastholde og fortsætte arbejdet med at skabe inkluderende læringsmiljøer og børnefællesskaber for alle børn på skoler og i dagtilbud.

Ambitionen og opgaven indebærer, at PPR-enheden er i tæt og konstruktiv dialog med skoler og dagtilbud og herigennem tilbyder den relevante understøttelse i form af rådgivning, sparring og co-teaching. En vigtig ledelsesopgave bliver derfor at sikre, at den nuværende praksis og kultur på PPR-området fortsætter den positive udvikling, der er sket de seneste år med øje for at få tiltag implementeret i bund, så der sikres balance mellem afdelingens udvikling og drift.

Som PPR-leder er det derfor vigtigt, at du ønsker at praktisere et tæt, tværgående samarbejde med skole- og dagtilbudsledere og herigennem bidrage til både at udvikle og styrke opbakningen til tværfaglige løsninger. Som PPR-leder har du en central rolle i at fremme denne dialog og dette samarbejde og netværk på tværs af organisationen gennem en tydelig forventningsafstemning med særligt de decentrale ledere. Hertil skal du være opsøgende på de lokale og regionale netværk og sikre et effektivt samarbejde med kommunens eksterne samarbejdspartnere, herunder [Sundhedsklynge Lillebælt](#) og regionen.

For at lykkes som personaleleder, lægges der vægt på en leder, der er interesseret i at være tæt på medarbejderne i sparringen om den faglige opgave. En leder, der har blik for medarbejdernes forskelligheder og som er tilgængelig for både den enkelte og gruppen også på distancen. En leder, der bidrager med optimisme for det nye og som favner og støtter, når det somme tider bliver svært. Og en leder, der har tillid til sine medarbejdere, deres faglighed og evner til at strukturere deres arbejdsopgaver. PPR-afdelingen er en velfungerende enhed med fagligt kompetente og selvledende medarbejdere, der trives og samarbejder godt, både internt og med de decentrale enheder. Der lægges derfor også vægt på, at man som ny leder for PPR-afdelingen prioriterer og arbejder for at fastholde enhedens samhørighed og stærke faglige og sociale fællesskab.

Organisatorisk refererer PPR-lederen til skolechefen og indgår i en ledergruppe med teamlederen for skolekonsulenterne, teamlederen for uddannelsesvejledningen og skolechefen. Hertil har du en vigtig rolle i det tværgående samarbejde på børne- og ungeområdet og skal bidrage med god energi, åbenhed

og et stort fagligt engagement, der understøtter den fælles vision og de tværfaglige opgaveløsninger på tværs af afdelinger.

PPR-lederen er daglig leder for PPR-afdelingen, der består af 25 engagerede og ambitiøse psykologer, logopæder, læringskonsulenter og specialpædagoger. Du understøttes i den daglige ledelse af en faglig leder, der har ansvar for at koordinere den pædagogiske retning i PPR. Som PPR-leder skal du kende til værdien af og have interesse for at indgå i et velfungerende samspil i TRIO-gruppen og MED-systemet.

### **Aktuelle opgaver**

PPR står i den forbindelse overfor indføring af et nyt digitalt system, som lever op til kravene om journalisering i det nye tilbud, som er forankret i Sundhedsloven. I den forbindelse skal du sikre en tydelig struktur og systematik i afdelingens digitale arbejdsgange med et kontinuerligt blik for optimering, smidighed og faglig udvikling.

Som PPR-leder skal du bidrage til det fælles fokus på at fremme lige chancer for alle børn. Vi arbejder målrettet for at flere børn trives og lærer i almenområdet. På tværs af børn- og ungeforvaltningen kalder vi indsatsen "FIFA - Flere med i fællesskaber i almenområdet – når det giver mening", – og det hele handler om at have blik for mangfoldigheden i børnegrupperne, så fællesskaberne tilrettelægges på en måde, så også børn med behov for støtte kan trives og udvikle sig i fællesskaberne i det almene dagtilbud og den almene skole. Vi vil tilbyde mere for flere i det almene.

På dagtilbudsområdet er igangsat et arbejde omkring den specialpædagogiske understøttelse og organiseringen af specialpædagoger i dagtilbud. Alle medarbejdere i dagtilbuddene har deltaget i kompetenceudvikling, der understøtter vores fælles retning, og PPR har også deltaget i forløbet. For en ny PPR-leder er der en specifik opgave med at sætte sig ind i indsatsen og udvikle den rette PPR-understøttelse og samarbejde med dagtilbudsområdet, den nye dagtilbudschef og det enkelte dagtilbud.

I Middelfart Kommune er det nye "lettilgængelige behandlingstilbud" placeret i PPR, og vi er i gang med at indføre [Mind My Mind](#), der er et manualbaseret behandlingstilbud udviklet til børn og unge i alderen 6-16 år, som har fokus på tidlig og forebyggende hjælp bl.a. i forbindelse med angst, depressive symptomer og adfærdsvanskeligheder. Som PPR-leder bliver du ansvarlig for at sikre en fortsat struktureret og bæredygtig implementering af Mind My Mind, så der skabes forståelse og følgeskab til tiltaget og målgruppen for tilbuddet.

### **Kompetencer**

Som PPR-leder forventer vi, at du kommer med en relevant uddannelsesmæssig baggrund og gerne erfaring med at arbejde med PPR i en kommunal kontekst. Derudover er det en fordel, hvis du har erfaring med ledelse eller en lederuddannelse, men det er ikke et krav.

Den nye PPR-leder skal have ledelsesmæssige kvalifikationer og personlige og faglige kompetencer, der sikrer, at der kan opnås tydelige og markante resultater på PPR-området i Middelfart Kommune. For at kunne lykkes med den samlede opgaveportefølje som ny PPR-leder er følgende fem overordnede kompetencer således centrale:

### **Høj faglighed inden for PPR-området**

PPR-lederen skal være erfaren og skarp på PPR-fagligheden. Man skal have viden om relevante og aktuelle problematikker og snitflader, og man skal som PPR-leder kunne sikre kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen og sagsbehandlingen. Som PPR-leder skal du med andre ord kunne rådgive og sparre om komplekse sager og evne at omsætte nye idéer til praksis. Det er vigtigt, at tilgangen til problemstillinger er kontekstbaseret med stort fokus på inddragelse, herunder de fagprofessionelles inddragelse af børn og forældre.

### **Erfaring og interesse for personaleledelse**

Den nye PPR-leder skal have øje for det enkelte menneske og dynamikken i gruppen. Det vægtes højt, at den ledelsesmæssige tilgang er empatisk, anerkendende og tager afsæt i, at åbenhed og involvering fremmer fælles forståelse og mening, der igen understøtter den fælles retning på PPR-området. Endelig skal du som PPR-leder trives med at have ledelsen for en medarbejdergruppe, der er udkørende og tilbringer en stor del af arbejdstiden i de decentrale enheder.

### **Tillidsfuld og troværdig**

Der vil blive lagt vægt på, at PPR-lederen er tillidsfuld, troværdig og evner at skabe og understøtte et trygt arbejdsmiljø. Det er vigtigt, at du har en respektfuld og transparent kommunikationsform, der signalerer åbenhed og lydhørhed, og som samtidig er tydelig og overbevisende i din måde at formidle, hvad PPR arbejder med og har af målsætninger og forventede resultater.

### **Ambitiøs på drift og udvikling af PPR-området**

Den nye PPR-leder skal være en ambitiøs og strategisk leder, der med analytisk og faglig kapacitet formår både at se udviklingsbehov, men også evner at omsætte relevante initiativer til konkrete løsninger og resultater. Du skal have modet til at træffe beslutninger - også når der er forskellige interesser og forskellige grader af uenighed involveret i beslutningsprocessen.

### **Samarbejds- og dialogorienteret**

Den nye PPR-leder skal være relationsstærk og samarbejdsorienteret og skal med blik for relevante kontaktpunkter kunne skabe og opretholde gode relationer med chefer, decentrale ledere, medarbejdere og forældre som grundlag for følgeskab og gode resultater. Det sætter krav til en leder, der navigerer og kommunikerer sikkert i alle relationer, såvel opad, udad og nedad i organisationen, og som skaber tillid i samspillet med andre interessenter. Dette indebærer også, at man aktivt opsøger dialogen med henblik på at opbygge og fastholde relationer som grundlag for at opnå følgeskab i hele organisationen.

## **Strategi, vision og værdier**

### **Byrådets Vision 2030 - Vi Bygger Broerne**

I Middelfart Kommune forbinder vi tingene. Vi forbinder historie og fremtid i udviklingen af Danmarks vækstcentrum. Vi forbinder væksten med en bæredygtig omstilling. Vi forbinder mennesker, der er forskellige, i stærke fællesskaber. Og vi forbinder helt bogstaveligt Danmarks øst og vest. Broerne til alting begynder her. Et centralt element i fortællingen om Middelfart Kommune er de forbindelser, vi har til hinanden, og [byrådets vision](#) centrerer også om at bygge broer og hjælpe hinanden, så alle kan få en god tilværelse. Visionen signalerer, at byrådet ønsker at skabe og udvikle kommunen i samarbejde, dialog og partnerskab med andre for at fremme en positiv og bæredygtig udvikling af kommunen.

## Fra Middelfartbarn til Verdensborger – Vision og pejlemærker på småbørnsområdet

Visionen "[Fra Middelfartbarn til Verdensborger](#)" sætter ord på en fælles ambition på tværs af hele børn- og ungeområdet i Middelfart Kommune. Det er en ambition om at uddanne og danne vores børn og unge til at være livsduelige verdensborgere, der lever bæredygtigt.

Visionen er udtryk for, hvad vi drømmer om, at ethvert barn og enhver ung, der er opvokset i Middelfart Kommune, tager med sig i rygsækken, når han eller hun skal videre i voksenlivet. Det handler med andre ord om hvilke værdier og fortællinger, vi ønsker, at et Middelfartbarn skal kende og kunne kendes på af andre i verden – såvel lokalt og nationalt som globalt. Visionen skal således bidrage til at tydeliggøre et sæt "Middelfart-kendetegn" ved de børn og unge, der har haft deres opvækst i Middelfart Kommune. Og derved hvilken dannelse og uddannelse vi gerne vil give kommunens børn og unge.

Se mere her:

[Fra Middelfartbarn til Verdensborger – Vi øger chanceligheden og har alle med](#)

[Fra Middelfartbarn til Verdensborger – På skolerne](#)

[Fra Middelfartbarn til Verdensborger – Bag om visionen](#)

[Middelfart Kommunes dagtilbudsfortælling](#)

## PPR Hjulet og kerneopgaven

PPR i Middelfart Kommune arbejder med udgangspunkt i et central "hvorfor", der består af en kombination af visionen, det fælleskommunale børnesyn og PPR's kerneopgave, som er "at understøtte gode betingelser for børn og unges trivsel, læring, udvikling og dannelse i skole & dagtilbud – i ligeværdigt samarbejde med de voksne omkring dem. Så alle børn og unge oplever mestring, autonomi, mening og tilhør."

## PPR HJULET: WHY - HOW - WHAT

### HVORFOR

- Visionen "Fra Middelfart barn til Verdensborger"
- Fælleskommunalt børnesyn
- PPR's kerneopgave

### HVORDAN

- PPR kompetencer
- UDL - Universal Design Learning
- CO-teaching
- Leg
- Undersøgelse

### HVAD

- Mono faglighed
- Tværfaglighed
- Team/teamning (PLF)



[www.middelfart.dk](http://www.middelfart.dk)

## Organisation

### Den politiske organisation

Byrådet i Middelfart har 25 medlemmer, og der er en lang tradition for brede samarbejder – med god beslutningskraft. Samarbejdet er meget velfungerende. Samarbejdet mellem det politiske og administrative niveau er kendetegnet af et direkte, positivt samspil og gensidig respekt. Derfor er vejen fra idé til handling kort.

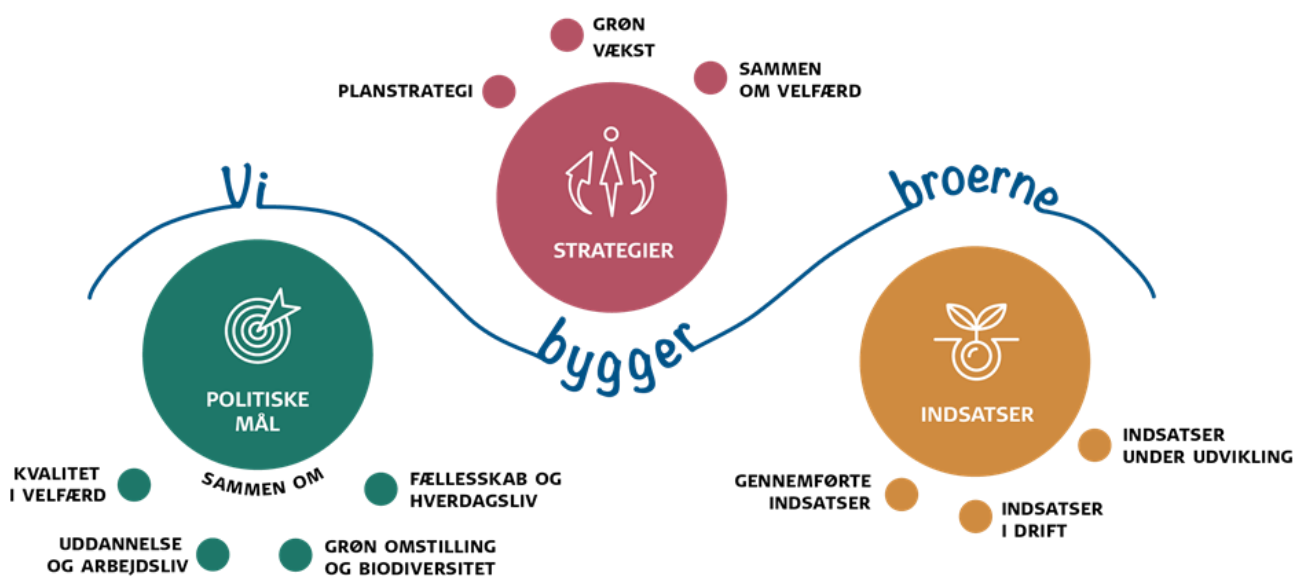
Borgmester i Middelfart Kommune er Johannes Lundsryd Jensen (A).

Der er følgende fagudvalg:

- Økonomiudvalget
- Beskæftigelses- og Arbejdsmarkedsudvalget
- Skoleudvalget
- Børn-, Kultur- og Fritidsudvalget
- Teknisk Udvalg
- Klima- Natur og Genbrugsudvalget
- Social- og Sundhedsudvalget

Byrådet har fokus på konkrete resultater. Det gennemsyrrer den politiske styringsmodel, der blev vedtaget i 2014 – ud fra et ønske om at have en enkel, fokuseret og logisk model, der giver byrådet gode muligheder for politisk ledelse og involvering. Den politiske styringsmodel opererer med tre "niveauer":

- **Politiske mål**, der giver retning
- **Strategier** og arbejdsmetoder
- **Indsatser**, der er konkrete og fokuserede

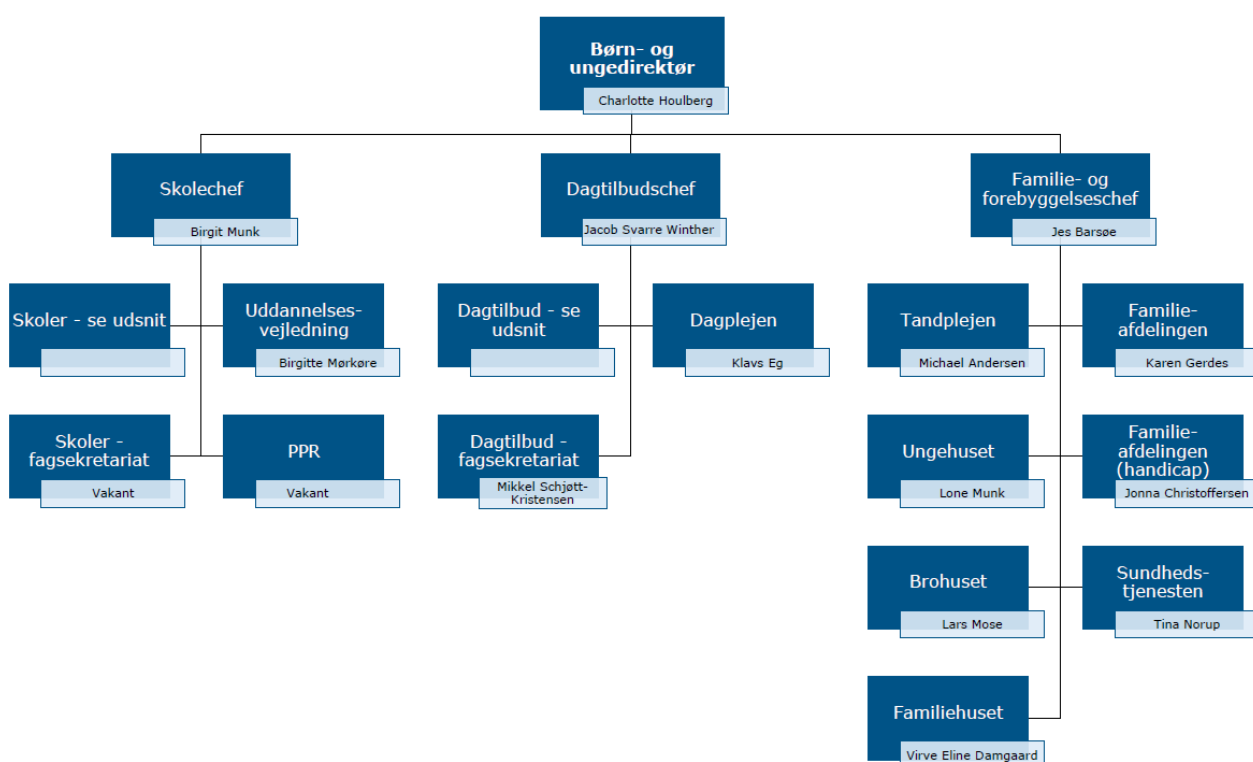


## Den administrative organisation

Den administrative organisation omfatter en direktion, tre forvaltningsområder og centrale stabe. De tre direktører, stabschefen, økonomichefen og arbejdsmarkedschefen refererer direkte til kommunaldirektøren, og denne kreds af ledere udgør sammen med cheferne fra de tre direktørområder, kommunens direktions- og chefgruppe. Kommunaldirektøren leder direktions- og chefgruppen.

Administrationens knap 350 medarbejdere arbejder alle i Middelfart Kommunes rådhus – på Nytorv, i hjertet af Middelfart. Her er skabt flotte og optimale rammer om det lokale demokrati og samtalen omkring udviklingen af kommunen. Rådhuset fungerer også som kultur- og samlingssted og lever på den måde videre for borgerne, når medarbejderne går hjem.

## Organisationsdiagram for Børn- og Ungeforvaltningen



## Kort om Middelfart Kommune

I vandkanten ved Lillebælt – hvor Trekantområdet og Fyn smelter sammen – ligger Middelfart Kommune. Midt i landet, få minutter fra det trafikale knudepunkt, hvor de danske motorveje deler sig mod nord/syd, øst/vest – og tog fra alle retninger krydser hinandens spor.

Middelfart er et godt sted at bo og leve. Vi har plads til alle, der ønsker tryghed, sunde valgmuligheder og naturoplevelser. Trygheden gælder hele livet. Den handler om gode lærings- og udviklingsmuligheder for vores børn og unge. Sundheden handler om, at vi tilbyder en sund livsstil, der forebygger og gør os livsduelige. Og naturoplevelserne, de er lige uden for hoveddøren. Vi kalder det fællesskab på tværs.

Vi satser på vækst med omtanke på et udviklingsorienteret erhvervsliv inden for f.eks. produktion, handel og turisme. Et moderne erhvervsliv, velfærd med borgerne i centrum og læringsformer, der giver



alle børn mulighed for at lære det, de kan. At Trekantområdet – sammen med hovedstaden og Aarhus – er Danmarks væsentligste vækstområde, ser vi også lokalt. Der er mere end 400.000 arbejdspladser inden for en times kørsel. Vi har et sundt erhvervsliv, der skaber arbejdspladser, ledigheden er lav, og nye virksomheder og borgere rykker hertil. Samtidig er den indre sammenhængskraft i kommunen stærk. De mennesker, der bor her, forholder sig aktivt til deres lokalområder, vi har stærke foreninger og rigtig mange, der bidrager til fællesskabet.

Frem for alt er Middelfart en kommune, der har fokus på fællesskab. Vi tror på, at der skal være kort fra tanke til handling, og at tingene fungerer allerbedst, når vi udvikler vores velfærd, skoler og kulturtilbud sammen – med en praktisk involvering af borgere, virksomheder, organisationer og vores stærke foreninger. Vores mangfoldighed er en styrke, og vi insisterer på, at vores velfærd har en høj standard for alle.

Middelfart Kommune har en markant grøn profil. Klima og bæredygtig vækst har i mange år været en prioriteret dagsorden, og kommunen er kendt for at gå i front og skabe konkrete handlinger og resultater, der er til inspiration for andre. Middelfart Kommune satser på grøn vækst. Det betyder, at vi vil tiltrække nye indbyggere og virksomheder, som vil bo og leve grønt et centralt sted i Danmark. Det grønne liv er et sundt liv med adgang til den grønne og den blå natur.

Vi støtter op om virksomheder, der tør udnytte den nye grønne teknologi, der skaber vækst og overskud og udvikler nye markeder. Middelfart Kommune løfter ingen pegefingre, men hjælper borgere, foreninger og virksomheder, som vil bidrage til grøn vækst.

## **Andet**

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUS-MANN.

