

Stillings- og kompetenceprofil



Middelfart
KOMMUNE

PPR-leder

Middelfart Kommune

August 2026

**muus
mann**



Middelfart Kommune – det får du hos os

Middelfart Kommune er en væstkommune med tydelige ambitioner, hvor byrådets vision har sat en retning for en kommune, der vil udvikle velfærden med nærvær, kvalitet og blik for helheden. På børneområdet står kommunen på et stærkt fundament med tilflyttere, vækst i børnetallet, betydelige investeringer i nye fysiske rammer og en klar politisk opbakning til områdets fortsatte udvikling. Organisationen er samtidig kendetegnet ved engagerede og stolte ledere, som tager ansvar for både kerneopgaven og den samlede organisation. Middelfart kommune er en kommune, hvor der er plads til at vokse og rum til at leve. Hos os vil du opleve stærke fællesskaber og modet til at finde nye løsninger.

På PPR-området arbejder Middelfart Kommune ud fra visionen *Fra Middelfart-barn til Verdensborger*. Ambitionen er at understøtte børn og unges trivsel, læring, udvikling og deltagelse i stærke fællesskaber. Derfor er der fokus på tidlige og forebyggende indsatser, inkluderende læringsmiljøer, stærke samarbejder med familier og fagprofessionelle samt løsninger, der skabes i tæt samspil med dagtilbud, skoler, lokalsamfund og øvrige samarbejdspartnere, med blik for børnenes og de unges perspektiver.

Du motiveres af at lede gennem stærke faglige fællesskaber, skabe deltagelsesmuligheder og trivsel for børn og unge i både almene tilbud såvel som i specialtilbud. Du bliver en vigtig samarbejdspartner for samarbejdet på tværs af vores afdelinger og en vigtig samarbejdspartner for de centrale enheder og de decentrale tilbud. Du vil blive sparringspartner for fagcheferne og få vide muligheder for at inspirere og bidrage til den videre udvikling på dagtilbud, skole og familieområdet.

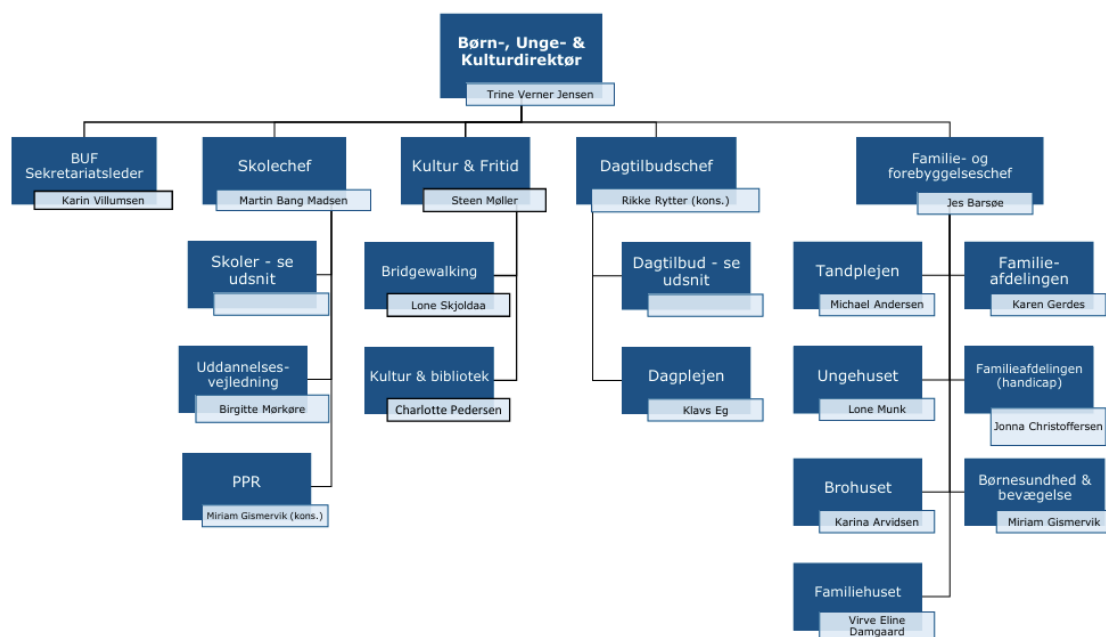
Som PPR-leder er du drevet af at bevæge dig i et spænd imellem strategisk udvikling af området i samarbejde med samarbejdspartnere og udøvelse af faglig ledelse tæt på praksis. Derudover er du drevet af, i samarbejde med medarbejderne, at skabe psykologisk tryghed i den hverdag, hvor vi møder hinanden.

Organisationen

Den administrative organisation omfatter en direktion, tre forvaltningsområder og centrale stabe. PPR er placeret under skoleområdet i Børne- og Unge- og Kulturforvaltningen.

PPR-afdelingen er organiseret i fem selvstyrende og tværfaglige teams fordelt på kommunens distrikter. Hvert team består som udgangspunkt af psykologer, en logopæd, en læringskonsulent og en specialkonsulent, som i tæt samarbejde understøtter skolerne og dagtilbuddene i deres distrikt.

Du kan læse mere om Middelfart Kommune på [kommunens hjemmeside](#), i det fælles [medarbejder- ledelsesgrundlag](#) og i den samlede beskrivelse af [organisationen](#).



Reference- og ansættelsesforhold

Som PPR-leder refererer du til skolechefen, for hvem du er en vigtig sparringspartner, og som du samarbejder tæt med. Ansættelse sker efter gældende overenskomst for din uddannelsesbaggrund.

Lønindplacering forhandles ud fra dine faglige kompetencer, erfaring, uddannelse og andre kvalifikationer som er relevant for varetagelse af stillingen.

Lønniveau for stillingen vil blive oplyst i forbindelse med 1. samtale.

Opgaver – det du skal hos os

Ledelse og udvikling

Middelfart Kommunes vision "[Fra Middelfartbarn til Verdensborger](#)" danner, sammen med [Trivselskommissionens anbefalinger](#) rammen om arbejdet med PPR. Visionen er et udtryk for, hvad vi ønsker, at børn og unge tager med sig fra deres opvækst i Middelfart Kommune, så de er rustet til at deltage aktivt, ansvarligt og bæredygtigt som livsduelige verdensborgere.

PPR står lige nu over for en vigtig udviklings- og moderniseringsopgave. Med nyt lovgrundlag for PPR og trivselskommissionens anbefalinger, er der brug for at se på PPR-opgaven i et nyt lys. Middelfart Kommune ønsker at sætte tryk på den pædagogiske vejledning og indgå i endnu tættere samarbejde imellem faggrupperne i PPR og de fagprofessionelle i dagtilbud og skoler samt specialtilbuddene. Det kræver en leder, der med udgangspunkt i de politiske visioner kan sætte en tydelig retning for udviklingen og opbygningen af PPR i tæt samspil med skolechefen, skolerne, dagtilbuddene og øvrige samarbejdspartnere.

En central opgave bliver at videreudvikle organisationen og sikre en klar rolle- og ansvarsfordeling mellem PPR, skoleområdet og de tværgående stabs- og konsulentfunktioner. Du skal derfor have et stærkt organisatorisk blik og evnen til at skabe professionelle læringsfællesskaber og sammenhæng på tværs af fagområder, hvor fokus på tidlige indsatser og praksisnær rådgivning styrkes.

Som PPR-leder skal du samtidig være en tydelig drivkraft i arbejdet med at omsætte kommunens fælles børnesyn til praksis og sætte retning for en sammenhængende udvikling af de indsatser og læringsmiljøer, der understøtter børn og unges trivsel, læring og udvikling. Heri indgår opmærksomhed på pædagogisk rådgivning og sparring af personalet i nærområdet – i tråd med fokus på tidlige, forebyggende, sammenhængende og rettidige indsatser, der matcher barnets og familiens aktuelle situation og behov. Der til skal du have fokus på at videreføre et tæt samarbejde med både dagtilbud, skoler og familie- og forebyggelsesafdelingen.

Praksisnær PPR og stærke børnefællesskaber

En væsentlig ledelsesopgave bliver at sikre, at PPR's rådgivning, sparring og indsatser opleves som relevante og værdiskabende i praksis. PPR skal være tæt på børnene og de voksne omkring dem, og som leder skal du understøtte, at medarbejderne har rammerne for at arbejde undersøgende og forebyggende i skoler og dagtilbud. Det handler om at se barnet i deres konkrete kontekst og styrke de voksnes handlemuligheder samt bidrage til løsninger, der skaber muligheder for børn og unge.

Implementering, samarbejde og organisatorisk sammenhæng

PPR indgår i flere centrale indsatser på børne- og ungeområdet, herunder udviklingen af den specialpædagogiske understøttelse i dagtilbud og implementeringen af lettilgængelige behandlingstilbud. Som PPR-leder skal du kunne skabe de rette strukturer og sikre gennemsigtighed og fælles forståelse omkring indsatserne, så de bliver forankret i hverdagen og understøtter den daglige drift, den faglige kvalitet og sammenhængen på tværs af pædagogiske områder og organisationen som helhed.

Du får desuden en vigtig opgave i at styrke samarbejdet med skole- og dagtilbudsområdet samt relevante interne og eksterne samarbejdspartnere. Det kræver evnen til at skabe en tydelig forventningsafstemning med blik for at inkludere forskellige faglige perspektiver og evnen til at bygge bro mellem lovgivning og praksis. Du skal kunne træde tydeligt frem, når der er behov for retning, samtidig med at du møder samarbejdspartnere og medarbejdere med nysgerrighed, ordentlighed og respekt.

Som personaleleder skal du være tæt på en faglig stærk og selvledende medarbejdergruppe. Du er lyttende og tilgængelig i hverdagen og formår at skabe tillid gennem en inddragende og anerkendende ledelsesstil. Samtidig har du tillid til medarbejdernes faglighed og understøtter det stærke kollegiale fællesskab, der kendetegner afdelingen. Når sager bliver komplekse eller konfliktfyldte, træder du frem med ro, overblik og støtte.

Profil – det vi søger hos dig

Som PPR-leder skal du lede og videreudvikle PPR i tæt samspil med medarbejdere, ledere og samarbejdspartnere på tværs af børn- og ungeområdet. Du skal bidrage til at omsætte visioner og faglige ambitioner til praksis og skabe følgeskab omkring en fælles retning. Det kræver et stærkt organisatorisk blik samt gode analytiske og relationelle kompetencer.

Kvalifikationer – ledelsesmæssige, faglige og erfaringsmæssige

Din uddannelsesmæssige baggrund er ikke afgørende. Vigtigst er, at du har en solid forståelse for børn- og ungeområdet og erfaring fra PPR, skole, dagtilbud, familieområdet eller et beslægtet velfærdsområde. Dertil er det en fordel, hvis du har kendskab til kommunale arbejds gange.

Du behøver ikke have alle svar på forhånd, men du skal have en stærk faglig dømmekraft, kunne sætte ord på dine egne kompetencer og være tryk ved at søge sparring og inddrage relevante kompetencer, når opgaverne kalder på det.

Ledelsesmæssige og personlige kompetencer

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

Drift, udvikling og forankring

Som PPR-leder skal du kunne fastholde den retning, der er sat for en praksisnær og understøttende PPR, samtidig med at du har blik for de næste skridt i områdets udvikling og kapacitetsopbygning. Du arbejder med et tydeligt organisatorisk overblik og kan omsætte visioner, politiske ambitioner og faglige indsatser, der giver mening i hverdagen. Det er vigtigt, at du kan skabe fremdrift uden at skabe unødigt uro, og at du har en sikker fornemmelse for balancen mellem drift og udvikling. Du skal kunne arbejde vedholdende med forankring af de indsatser, der allerede er i gang på PPR-området, og sikre, at nye tiltag bliver omsat til konkrete arbejds gange og sikre høj kvalitet i opgaveløsningen. Du har blik for, hvornår der er behov for nye greb, og hvornår organisationen har mest brug for ro til at konsolidere og få indsatserne bragt helt i mål.

Nærværende ledelse

PPR-afdelingen består af fagligt stærke og selvledende medarbejdere, der arbejder med høj grad af ansvarlighed og selvstændighed. Som personaleleder skal du være tæt på medarbejdernes faglige virkelighed, og have kendskab til lovgivningen, der sætter rammen for opgaveløsningen. Du skal derfor både have interesse for opgaven, medarbejdertrivsel og tværfagligt samarbejde. Du skal kunne balancere tillid og opfølgning, så medarbejderne oplever frihed i opgaveløsningen, men samtidig har adgang til sparring og ledelsesmæssig støtte, når der er behov for det. Du har blik for det enkelte menneske og for de dynamikker, der opstår i et tværfagligt fællesskab med mange specialiserede kompetencer. Du møder medarbejderne med nysgerrighed og respekt for deres faglighed og bidrager til at fastholde et arbejdsmiljø præget af faglig stolthed og stærkt kollegaskab. Når sager bliver komplekse eller konfliktfyldte, skal du kunne træde frem med ro og overblik og stå sammen med medarbejderne om den faglige opgave.

Tydelig kommunikation

Du kommunikerer åbent og respektfuldt og kan skabe klarhed i et felt med mange faglige, organisatoriske og lovgivningsmæssige hensyn. Som PPR-leder skal du kunne formidle retningen, så det bliver forståeligt og anvendeligt for både medarbejdere, ledere, borgere og samarbejdspartnere. Du er tydelig omkring forventninger og prioriteringer og kan samtidig lytte aktivt til de perspektiver, der kvalificerer beslutningerne. Din kommunikation skal understøtte tillid, gennemsigtighed og fælles forståelse også når budskaberne er vanskelige, eller når der er forskellige interesser på spil. Du skal kunne være undersøgende og åben for nye perspektiver, men også træde tydeligt frem og træffe beslutninger, når der er behov for afklaring og retning. På den måde bidrager du til et ordentligt og professionelt samarbejdsklima omkring komplekse opgaver.

Organisatorisk blik og tværgående samarbejde

Som PPR-leder skal du kunne navigere sikkert i en organisation, hvor opgaverne løses på tværs af PPR, skoler, dagtilbud, familieområdet og øvrige samarbejdspartnere. Du har forståelse for de forskellige interesser, der er omkring barnet, og du kan skabe sammenhæng mellem lovgivning, faglige vurderinger og de løsninger, der skal fungere i praksis. Det kræver et godt organisatorisk blik og evnen til at bygge bro mellem forskellige perspektiver uden at miste retningen. Du bidrager til at skabe fælles ansvar og et stærkt samarbejde om børn og unges trivsel, læring, udvikling og deltagelsesmuligheder. Du har blik for værdien af tværgående netværk, hvor relationer, forventningsafstemning og fælles problemløsning er afgørende for at lykkes med tidlige, forebyggende og sammenhængende indsatser.

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 forventes afvigelser herfra.



Testforløb og referencer

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

- En personlighedstest (NEO PI-3)
- En intelligenstag (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

Skolechef

Martin Bang Madsen

Repræsentant for fællessekretariatet

Anne Torpegaard Festersen

Dagtilbudsleder og TR for dagtilbudslederne

Martin Halkier

Tale- og hørekonsulent og TR for tale- og hørekonsulenter

Niels Christophersen

Familie- og forebyggelseschef

Jes Barsøe

Skoleleder og TR for skolelederne

Anders Fæster Nielsen

Psykolog i PPR og TR for psykologerne

Charlotte Kjær

Medarbejderrepræsentant i PPR

Marlene Santiago

Yderligere information

For yderligere information er du velkommen til at kontakte:



Martin Bang Madsen

Skolechef
Tlf.: 21 27 01 20



Jan Thomsen

Partner i MUUSMANN
Tlf.: 40 40 77 19

Du kan læse mere om Middelfart Kommune på www.middelfart.dk