

**STILLING, SITUATION OG PROFIL (SSP)**

# Leder af PPR

Skanderborg Kommune



## Skanderborg Kommune, Leder af PPR



### Situationen

Skanderborg Kommune har godt 63.000 indbyggere. Med den centrale placering i Østjylland tæt på bl.a. Aarhus er rammebetingelserne fremragende, uanset om man siger natur, geografisk placering/infrastruktur, erhvervsliv, pendlermuligheder, bosætning, bredde- og elitekultur/-idræt, kultur (eks. Smukfest og det kommende museum Perron1), uddannelsesmuligheder m.v.

Fortællingen om *Skanderborgmodellen* går langt tilbage og er løbende udviklet og tilpasset. Skanderborgmodellen hviler i dag på følgende tre grundpiller:

- Detailbeslutninger træffes så nær borgeren som muligt
- Korte kommunikationsveje
- Klar og tydelig politisk indflydelse.

Skanderborg Kommunes organisation er kendetegnet ved, at beslutninger så vidt muligt træffes lokalt. De fleste, der kender til kulturen i Skanderborg Kommune, fremhæver frihedsgraderne for ledere og medarbejdere – og troen på, at tillid og opbakning fører til mere ansvarlighed og øget kreativitet. Dette er en absolut styrke for Skanderborg Kommune som organisation. Omvendt stiller det store krav både til medarbejdere og ledere at navigere i en organisation med stor handlefrihed.

I dag er der et flertal af byrådsmedlemmer, ledere og ansatte, der har fået grundpillerne overleveret. Samtidig har kommunen i dag en helt anden størrelse og vil vokse yderligere i de kommende år. Derfor overvejes og diskuteres det fortsat, hvad der skal kendetegne grundpillerne i kommunens ledelse og styring fremover. Det skal være sådan, at Skanderborg Kommune også i fremtiden kan være en effektiv, fremsynet og attraktiv organisation, både set med borgernes, politikernes og medarbejdernes øjne.

Stillingen som leder af PPR er blevet ledig, da den hidtidige leder har søgt nye udfordringer. Der er tale om en meget attraktiv stilling – både fagligt og ledelsesmæssigt – på et område med stor politisk bevågenhed både lokalt og nationalt. PPR-området i Skanderborg er veldrevet, og i afdelingen er der en god blanding af medarbejdere med høj anciennitet og yngre kræfter.

Fundamentet i kommunen er således godt ift. at håndtere de mange opgaver på børne- og ungeområdet, men især ift. at udvise mod til at finde på nye tværgående og innovative løsninger. Skanderborg Kommune har således brug for en leder, der især evner at stille sig i spidsen for en afdeling, hvor man hver især bringer sin faglighed i spil ift. at finde fælles løsninger, og hvor man via godt lederskab spiller hinanden gode.



### Organisationen

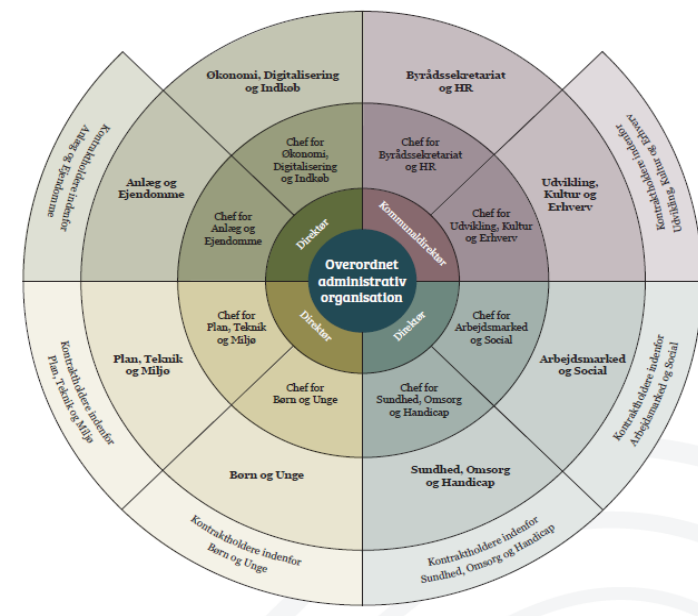
PPR er en del af Chefen for Børn og Unges ansvarsområde, og lederen af PPR refererer til Chef for Skoler og PPR Peter Bech Milsgaard. Afdelingen er organiseret i 3 teams; 0-6 års-teamet, 6-16 års-teamet og specialteamet.

Lederen af PPR har to afdelingsledere i reference og varetager selv personaleledelsen af Specialteamet med 4 medarbejdere i direkte reference.

PPR Skanderborg betjener også Samsø i samarbejde med Familieafdelingen i Samsø Kommune (inkl. visitationsopgave for øens børn).

PPR består af 37 medarbejdere; Logopæder, psykologer og pædagogiske konsulenter. Alle arbejder med udgangspunkt på Fælleden, Skanderborg Kommunes fælles administrationsbygning.

Skanderborgs organisering:



## Skanderborg Kommune, Leder af PPR



### Stillingens roller og ansvarsområder

Stillingen som leder af PPR indeholder forskellige roller, rum og relationer - ikke mindst:

- Fagligt og personalemæssigt (ansættelseskompetence, arbejdsmiljø) ansvar. Det økonomiske ansvar deles med chefen.
- Personaleledelse af 2 afdelingsledere og medarbejderne i specialteamet.
- Være den overordnede inspirerende leder, der gør en positiv forskel ift. motivation og trivsel i afdelingen.
- Strategisk ledelse til på lang sigt og i samspil med de øvrige aktører på Børn og Ungeområdet at realisere visioner og mål i Skanderborg Kommunes nye Børne- og Ungepolitik.
- Sikre den fortsat gode udvikling af PPR i form af trivsel, stabilitet og medarbejderinddragelse.
- PPR-lederen indgår i visitationsudvalget på skoleområdet, der har Chef for Skole og PPR som formand.

Der er store forventninger til PPR-lederens personlige lederskab særligt ift. at:

- Etablere sig som en både tydeligt retningsgættende, inddragende og lyttende leder.
- Etablere sig som en ligeværdig og aktiv del af ledelsen i fagsekretariatet i Børn og Unge.
- Være en synlig person i hele organisationen, så det er kendt, hvad PPR er og står for.
- Etablere nyttige relationer ind i den kommunale organisation og til relevante lokale samarbejdspartnere udenfor.



### Aktuelle opgaver og succeskriterier

Den nye leder af PPR bør inden for de første *6 måneder* i store træk koncentrere sig om følgende aktuelle opgaver:

- At lære afdelingslederne, medarbejdere og samarbejdspartnere (internt såvel som eksternt) at kende.

Den nye leder af PPR bør inden for de første *6 måneder* i store træk koncentrere sig om følgende aktuelle opgaver:

- At lære afdelingens ledere, medarbejdere og samarbejdspartnere (internt såvel som eksternt) at kende.
- At være kommunens repræsentant og tovholder i forbindelse med kommunalt og regionalt arbejde med lettilgængelige behandlingstilbud. Arbejdet foregår i kommunen tværfagligt i samarbejde med Sundhedstjeneste og Myndighed og Foranstaltning.
- At etablere sig som ledergruppens leder med respekt for det fundament, som gruppen står på – herunder at ledelse er en holdsport.
- At etablere en god, tillidsfuld og meningsfuld relation på tværs af Børn og Unge.
- At have fokus på medarbejdernes trivsel, dagligdag og kompetenceudvikling.
- At danne sig et overblik over afdelingens drift og økonomi.
- At kommunikere professionelt såvel internt som eksternt med en høj grad af åbenhed og transparens.

Den nye leder af PPR bør inden for de første *12 måneder* i store træk koncentrere sig om følgende aktuelle opgaver:

- At få etableret et frugtbart og tillidsfuldt samarbejde med interessenterne omkring PPR - med et særligt fokus på kontraktholderne i Børn og Unge.
- At være bidragsyder til
- At skabe tydelighed omkring PPR's rolle i at bidrage til realisering af visionen i Børne og Ungepolitikken: "Alle børn og unge har følelsen af eget værd og troen på en lys fremtid, hvor de har mulighed for at trives i og bidrage til meningsfulde, mangfoldige og forpligtende fællesskaber".
- At få sat strøm til konkrete handlinger i forhold til realiseringen af Børne- Ungepolitikken.

## Skanderborg Kommune, Leder af PPR



### Krav til baggrund

Du kender og forstår den ledelsesmæssige kontekst, og man skal kunne se og høre på dig, at du brænder for PPR og motiveres af at udvikle den faglige stolthed i PPR.

#### Erfaring og uddannelse:

- Uddannelsesmæssigt kan den kommende leder af PPR komme med mange forskellige baggrunde.
- Det er vigtigt med et godt kendskab til PPR. Det er ikke et absolut krav, at du har direkte erfaring i området, men med områdets faglige og lovmæssige kontekst.
- Det er centralt, at lederen har ledelseserfaring og/eller -uddannelse bag sig og generelt har stor lyst til at løfte - og personligt at have prøvet og lykkes med at løfte - ansvaret for fagligheden i hverdagen og samtidig for den strategiske udvikling.
- PPR består selv af forskellige fagligheder og har relationer til mange samarbejds-partnere. Bl.a. derfor vægtes erfaring med tværfaglig koordinering og lyst til at lede i forskellighed højt.
- Solid ledelseserfaring opøvet i en politisk styret organisation og måske også erfaring med ledelse af ledere.

#### Personlige/ledelsesmæssige kompetencekrav:

Den ideelle kandidat besidder følgende ledelsesmæssige og menneskelige kompetencer og egenskaber:

- Du interesserer dig for andre mennesker og deres perspektiver, og man oplever det i hverdagen i din konkrete ledelse og i samspillet med dine omgivelser. Du skal kunne udvise troværdighed og nysgerrighed samt have mod til at udvise tillid i samarbejder og i relationer.
- Det er vigtigt, at du er tydelig og retningsgivende, og tør være relevant vedholdende og insisterende, når det blæser lidt omkring dig.
- Du kan skabe og gå med en nyttig fortælling, der skaber lydhørhed og har gennemslag. Du er dialogfremmende og nysgerrig, tør lade dig udfordre og at udfordre andre – sikkert og sobert.
- Du kan skabe systematik og et fælles overblik for hele organisationen. Overblikket danner grundlag for, at beslutninger og prioriteringer er transparente og meningsfulde.



### Ønsker til god ledelsesadfærd

Skanderborg Kommune har klare generelle holdninger og forventninger til god ledelsesadfærd. Disse er formuleret i ”Ledelsesgrundlag i Skanderborg Kommune”, som der linkes til på side 5.

Den kommende leder af PPR forventes overordnet at abonnere på grundværdierne i ledelsesgrundlaget og at kunne beherske såvel forandrings- som opgave- og relationsledelse:

- Forandringsledelse, hvor lederen sætter retning, skaber og faciliterer organisatoriske forandringer og sikrer ejerskab, inddragelse og implementering.
- Opgaveledelse, hvor lederen planlægger og prioriterer opgaver med fokus på problemløsning, eksekvering, opfølgning og resultater.
- Relationsledelse, hvor lederen agerer socialt og fagligt med medarbejdere, kolleger og andre relevante aktører.

At være leder af PPR er en kompleks ledelsesopgave, hvor man skal lede i mange arenaer – både formelt og uformelt.

Den kommende leder af PPR skal derfor både være en dygtig relations-, opgave- og forandringsleder.

Som relationsleder har du tillid til, lytter til og giver rum til andre og tør uddelegere og stole på, at ledere og medarbejdere gør deres bedste.

Som opgaveleder skal du kunne trække på din empati og dine relationskompetencer ift. at placere opgaver, hvor de løses bedst, og trække dig tilbage. Du skal kunne sætte et klart mål – og evt. delmål – for opgaveløsningen, så du som øverste leder i samarbejde med mellemlederne og medarbejderne løbende, smidigt og med interesse kan følge op og evt. støtte op, hvis der opstår udfordringer. Du sætter en ære i at være struktureret, så opgaverne ikke glider ned mellem stolene.

Som forandringsleder skaber du tillid til, at nye udviklingsprojekter passer ind i og oversættes til den eksisterende praksis i afdelingen, og du sikrer som en naturlig del af dit ledelsesvirke inddragelse og medejerskab i forandringerne.

## Skanderborg Kommune, Leder af PPR



### Tidsplan

- Ansøgningsfrist 6. februar 2025 kl. 23.59
- Udvælgelsesmøde 17. februar 2025
- 1. samtalerunde 20. februar 2025
- Test og referencer ml. 1. og 2. samtalerunde 24. februar 2025
- 1:1-samtale med skolechefen 24. februar 2025
- 2. samtalerunde 26. februar 2024
- Tiltrædelse 1. april 2025



### Indstillingsudvalg

- Peter Bech Milsgaard, Chef for Skoler og PPR (formand)
- Christian Rotbøl, Chef for Børn og Unge
- Niels Staghøj, Afdelingsleder for Ungeteam og samarbejdskollega (lederrepræsentant)
- Bodil Lauridsen, Leder af Sundhedstjenesten og lederteamkollega
- Anne Lind, Afdelingsleder i PPR
- Anja Kamp Damsgaard, Afdelingsleder PPR (pt. konstitueret i stillingen)
- Maren Kiralfy, Psykologrepræsentant fra dialogforum
- Sif Bragadóttir, Logopædrepræsentant fra dialogforum
- Rasmus Brøner, Pædagogisk konsulent, Repræsentant fra Dialogforum

Herudover deltager konsulenter fra Mercuri Urval i hele ansættelsesprocessen.



### Uddybende information

Læs mere om Skanderborg Kommunes politiske og administrative organisering samt politikker m.m. på [www.skanderborg.dk](http://www.skanderborg.dk).

Nedenstående dokumenter er dog centrale for stillingen:

- [Byrådets vision: Mennesker møder mennesker](#)
- [Børne og Ungepolitik](#)
- [Ledelsesgrundlag i Skanderborg Kommune](#)
- [Skanderborg Kommunes "Klar til fremtiden"](#)
- **Løn:** Lønindplaceringen sker efter gældende overenskomst med en forventelig månedsløn på op til 60.000 kr. plus pension.
- **Arbejdssted:** Skanderborg Fælled, Skanderborg Fælledvej 1, 8660 Skanderborg.



### Kontaktoplysninger

Vi opfordrer alle interesserede kandidater til at kontakte Chef for Skoler og PPR og/eller Mercuri Urval for sparring og forventningsafstemning, inden man sender ansøgning.

**Chef for Skoler og PPR i Skanderborg Kommune,  
Peter Bech Milsgaard**  
T: +45 2499 9146  
E: [peter.bech.milsgaard@skanderborg.dk](mailto:peter.bech.milsgaard@skanderborg.dk)

**Chefkonsulent/Director Carsten Gløvermose  
Nielsen, Mercuri Urval**  
T: +45 3025 9801  
E: [carsten.glovermose.nielsen@mercuriurval.com](mailto:carsten.glovermose.nielsen@mercuriurval.com)

**Konsulent Mette Højborg, Mercuri Urval**  
T: +45 4018 2202  
E: [mette.hojborg@mercuriurval.com](mailto:mette.hojborg@mercuriurval.com)

**Koordinator Anne Marie Bak, Mercuri Urval**  
T: +45 5076 1214  
E: [annemarie.bak@mercuriurval.com](mailto:annemarie.bak@mercuriurval.com)