



Job- og kompetenceprofil
Leder af PPR
Maj 2024

Børn og Kultur
Aabenraa Kommune



1. Om stillingen

I PPR tror vi på, at alle har ret til at få mest muligt ud af livet. Derfor arbejder vi på, gennem en målrettet tidlig indsats, at sætte det enkelte barn i stand til at indgå i læring og udvikling så tæt på det almene område som muligt. Læring og udvikling for alle er centralt for PPR.

Vi tror på, at barnets situation skal ses på tværs af de mange livsarenaer barnet indgår i, hvorfor vi bestræber os på at skabe sammenhængende indsatser i både et døgn- og forløbsperspektiv. Som institution i Børn og kultur bidrager PPR til at skabe sammenhæng mellem indsatserne på tværs af forvaltningerne i Børn og kultur.

Stillingen som leder af PPR er ledig, da den tidligere leder er blevet Børne- og Familiechef i Aabenraa Kommune.

Den nye PPR leder skal videreføre og udvikle arbejdet med børn og unge i Aabenraa Kommune, sådan at PPR også i fremtiden er en proaktiv sparrings- og udviklingspartner, der løser tværgående opgaver som understøtter børnefællesskaber i en helhedstænkning.

2. Aabenraa Kommune som organisation

Aabenraa Kommune er en ambitiøs og dynamisk vækstkommune og er geografisk den 8. største kommune i Danmark. Vi har ca. 59.000 indbyggere heraf omkring 13.000 børn og unge i alderen 0-18 år.

Kommunen er placeret ved motorvejen, afgrænset af Haderslev Kommune i nord og den dansk/tyske grænse mod syd. Fra Aabenraa by er der 45 minutter til Lillebæltsbroen, 30 minutter til kulturbyen Flensborg, 35 minutter til Kolding og knap to timer til metropolen Hamborg. Kommunen er præget af storslået og varieret natur, hvor to dybe fjorde og en bugt, åbne vidder, smukke, gamle skove og en indimellem stærkt kuperet natur sætter sit præg på landskab og byer.

Optimismen spirer i Aabenraa Kommune. Der er attraktive private såvel som offentlige stillinger i området, og mange arbejdspladser, herunder det regionale akutsygehus, psykiatrisygehuset og UC-syds sygeplejerske-, pædagog- og socialrådgiveruddannelser.

Byrådet har udarbejdet en ambitiøs vækststrategi Sund Vækst med den overordnede mission om Det Gode Liv. Vi skaber det gode liv sammen med borgere, foreninger og erhvervsliv.

Alle institutioner i Aabenraa Kommune udarbejder årligt en virksomhedsaftale, som danner grundlaget for samarbejdet med forvaltningen og det politiske niveau. PPR har også en institutionsaftale for 2024.

2.1 Om Børn og Kultur

Børn og kultur har administrativ hovedadresse i Tinglev, hvilket er ca. 10 minutter fra motorvejen og 15 minutter fra Aabenraa.

Børn og Kultur består af fire afdelinger: Skole og Undervisning, Dagtilbud, Kultur og Fritid samt Børn og Familie med hver deres chef. PPR, hører organisatorisk under Børn og Familie, og refererer til den nuværende børn og familiechef Per Smith Hansen. Der er desuden et tværgående sekretariat.

Der er skabt et enkelt sammenhængende politikgrundlag på det samlede børne-, familie og ungeområde med overskriften Sund Opvækst – [klik her](#). Det betyder, at der er et stærkt samarbejde mellem special- og almenområdet, og mellem de enkelte fagområder.



2.2 Om Børn og Familie

Sund indsats er en strategi i Børn og Familie, der har sit afsæt i netop Aabenraa Kommunes sammenhængende børne-, familie- og ungepolitik Sund Opvækst, som PPR arbejder efter.

Formålet med Sund Indsats er at skabe endnu mere virksomme indsatser, som på sigt sikrer det gode liv for de børn, unge og deres familier, som i en periode af deres liv har brug for støtte til at bevare eller komme tilbage til en hverdag, i eller så tæt på almenområdet, som muligt. Der er særligt fokus på

- Tidlig forebyggelse
- Inddragelse og netværksinddragelse
- Kvalitet i sagsbehandlingen
- Effektfulde indsatser

Ledergruppen i Børn og Familie består af Børne- og familiechefen, Kontorleder for Handicapteamet, Kontorleder for Børneteamet og Kontorleder for Ungeteamet, Leder af Tidlig forebyggelse, Leder af Center for familier og PPR lederen. Den faglige baggrund i ledergruppen spænder vidt og der er generelt set et høj grad af faglighed i gruppen. Der afholdes møde i ledergruppen hver uge og der samarbejdes på tværs af ledergruppen inden for særlige opgaver som er til fælles.

2.3 Om PPR

PPR består af 33 medarbejdere (29,9 årsværk) inklusiv I PPR-leder og souschef. Medarbejderne er fordelt på følgende faggrupper: psykologer, tale/hørekonsulenter, skole- og fraværskonsulenter samt ergo- og fysioterapeuter. Der er tilknyttet administrativ medarbejder i et fælleskab med dagplejen.

Institutionens budget er på netto ca. 18 mio. kr.

PPR arbejder med undervisning, rådgivning, vejledning, konsultativt og med korterevarende behandling af børn og unge mellem 0 og 17 år til afslutningen af folkeskolen inklusiv 10 kl., der har særlige behov. Som en del af regeringens 10 årig psykiatriplan, skal PPR udbyde lettere behandling, som skal være fuldt implementeret i 2026. Dette betyder at PPR skal udvikle og implementerer de lettere behandlingsindsatser over de kommende år.

PPR leverer ydelser med en høj faglig kvalitet. Vi vil være garanter for, at de fagprofessionelle i Børn og Kultur altid har adgang til den mest kvalificerede og fagligt specialiserede viden på tværs af PPRs faggrupper.

PPRs værdigrundlag tager sit afsæt i Aabenraa Kommunes overordnede værdigrundlag

Høj faglighed – Ordentlighed – Respekt/ærlighed – Tværfaglighed – Arbejdsglæde

Eleven/barnet/den unge, forældre og de fagprofessionelle ansues som en del af en helhed, der sammen danner de læringsarenaer barnet/den unge befinder sig i. Der kan være forskellige perspektiver i spil på samme sag og PPR har et ønske om, at der gennem det tværfaglige samarbejde, findes fælles løsninger.

Læringsfællesskabet udgøres af særegne individer, der hver og især bringer deres unikke kompetencer og forudsætninger i spil. Af disse er der børn og unge, der ikke har de samme grundlæggende forudsætninger for naturligt at kunne indgå i sociale fællesskaber. Derfor er der brug for, at PPR vurderer støttebehovet og deraf anbefaler kompenserende støtte og hjælp for, at der kan skabes udvikling, læring og trivsel, så nær det almene område som muligt.

Vi ser elever, forældre og de fagprofessionelle som en del af en større helhed, der tilsammen danner det lærings- og udviklingsmiljø, som det enkelte barn/den unge dagligt navigerer og udvikler sig i. Vi tror på, at der altid er flere sider af den samme historie og derfor er vi konstant på udkig efter de alternative fortællinger, der kan være med til at skabe læring og udvikling for alle. De udviklende børnefællesskaber er et centralt omdrejningspunkt for PPR.

Ingen tilstand er statisk. Vi anskuer læring og udvikling som et samspil mellem biologi og kontekst med et skarpt fokus på konstant progression for den enkelte. Det er således centralt for os gennem en datainformeret praksis at være på udkig efter, om vi har skabt de bedst mulige forudsætninger for at den enkeltes kompetencer udvikles optimalt.

Læring og udvikling betyder individuelle løsninger i udviklende børnefællesskaber med fokus på progression for alle.

2.4 Forventninger til den nye leder

I Aabenraa Kommune er de personalepolitiske værdier et fælles grundlag for samarbejde og dialog. Værdierne gælder for alle ansatte i Aabenraa Kommune, og de skal understøtte, at kommunen bliver en attraktiv arbejdsplads for nuværende og kommende ansatte.

Lederne har sammen formuleret et ledelsesgrundlag. Ledelsesgrundlaget skal give både ledere og medarbejdere et klart billede af, hvilke værdier og forventninger Aabenraa Kommune lægger til grund for god ledelse.

Vores værdier er, at

- Lederen er leder

- Lederen er kommunikerende
- Lederen er helhedsorienteret
- Lederen er værdiskabende

Med afsæt i ledelsesgrundlaget arbejder kommunen systematisk og udviklingsorienteret med lederevaluering og lederudvikling m.v. Kommunens personalepolitiske værdier og ledelsesgrundlag og den administrative organisering finder du på Aabenraa Kommunes hjemmeside. Du kan læse om [Aabenraa Kommunes politiske og administrative organisering](#) og de [Personalepolitiske værdier](#) på www.aabenraa.dk.

Aabenraa Kommune ønsker en decentral styreform, hvor kompetencer og ansvar lægges så tæt på brugere, medarbejdere og ledere som muligt. Konkret betyder det, at politikkerne fastlægger mål og budget for kommunens servicetilbud, og at institutioner og forvaltninger får frit råderum inden for de dialogbaserede fastlagte mål og rammer. Et centralt element i dialogbaseret aftalestyring er indgåelse af en institutionsaftale mellem forvaltning og institutioner.

Leder af PPR har ansvaret for driften og udviklingen af PPR i samarbejde med souschefen, fagkoordinatorer og medarbejdere. Der er en flad ledelsesstruktur i PPR, og PPR lederen har en administrativ sparringsgruppe bestående af fagkoordinatorer. Der er derfor også et stort ansvar i for den nye PPR leder at kunne understøtte den selv- og medledende praksis, som er i PPR. Du bliver leder for en gruppe specialister, hvilket du ledelsesmæssigt skal kunne forvalte.

Forvaltningen yder den nødvendige og ønskede bistand samt sparring. Lederen af PPR refererer til Børn og familiechefen.

2.5 PPR lederens opgaver

PPR-lederen har ansvaret for det pædagogiske, psykologiske rådgivningsarbejde vedrørende børn og unge fra 0 -18 år i Aabenraa Kommune og er daglig, faglig leder og er administrations-, budget og personaleansvarlig for kommunens PPR.

Overordnet set og udad til er det din opgave at

- tage medansvar for, at intentionerne i politikken Sund Opvækst implementeres
- profilere kommunen, forvaltningen og PPR i forhold til omverdenen
- samarbejde med diverse instanser, kommunalt, regionalt og på landsplan vedrørende PPR, samt vedrørende tiltag for børn og unge med særlige behov.

Ind ad til i kommunen er det din opgave at

- deltage i ledermøder i børn og familie og ad hoc på skole- og daginstitutionsområdet
- formidle samarbejdsrelationer mellem PPR, forvaltningens øvrige faggrupper, Ungdommens Uddannelsesvejledning, andre forvaltninger og eksterne institutioner med særlig henblik på det tværfaglige samarbejde og det forebyggende arbejde
- vejlede og rådgive kommunale instanser om spørgsmål, der kræver særlig pædagogisk-psykologisk faglig indsigt
- bidrage med den pædagogiske psykologiske del af visitationsprocessen i forvaltningens forskellige visitationsudvalg
- vejlede om tilrettelæggelse af den specialpædagogiske bistand i kommunen
- bidrage til det tværfaglige distriktssamarbejde på børn og ungeområdet.

Det er ligeledes forventningen at du, som den nye leder af PPR, løser opgaverne at

- foretage ansættelsessamtaler, medarbejdersamtaler og uddannelsesplanlægning for PPRs medarbejdere
- lede og fordele opgaver til de enkelte medarbejdere
- lede vejledningsprocesser internt i PPR
- prioritere opgaveløsningen under hensyntagen til gældende overordnede aftaler på området
- fortsat arbejde med udviklingen af det tværfaglige samarbejde.
- følge udviklingen på PPR-området og i kommunen i forhold til børn og unge generelt og specielt børn og unge med særlige behov og at fremkomme med strukturelle og foranstaltningmæssige anbefalinger
- bidrage til styrkelse af almenområdet.

Din opgave på kortere og længere sigt er at videreudvikle

- det konsultative PPR og et
- PPR der understøtter de almene læringsmiljøer.

Det bliver din opgave ledelsesmæssigt at gå foran indad til i PPR, udad til dem vi servicerer og opad til i systemet. Vi er derfor også på udkig efter en leder, der er brobyggende.

2.6 Forventninger til personlige, faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer

Ansættelsesudvalget lægger vægt på, at du i dine uddannelsesmæssige og faglige kvalifikationer har

- en pædagogisk relateret videregående uddannelse på minimum bachelorniveau som fx lærer, pædagog eller psykolog
- en lederuddannelse på minimum diplomniveau eller tilsvarende. Har du ikke en diplom i ledelse, skal du være indstillet på at læse en.
- indsigt i arbejdet med børn og unge
- kendskab til området PPR
- forståelse for dynamikker i en politisk styret organisation.

Vi er på udkig efter en leder, som kan lede, da vores personale er specialisterne. Ledelseserfaring fra et pædagogisk-psykologiske område anses som et plus.

Ingen ansøgere kan det hele, men vi søger en PPR leder, der i de personlige kompetencer er

- **ihærdig**, ambitiøs, vedholden og målrettet med opgaverne. Du arbejder passioneret, struktureret og slipper ikke, før målet er nået
- **teamdrivende**, hvor du aktivt søger dialogen og er tillidsvækkende både internt og i eksterne samarbejder. Du sørger for ejerskab, når du sætter retning og tager styring i processerne
- **innovativ**, ser muligheder frem for begrænsninger og tager initiativ. Du laver koncepter, afprøver løbende og er vedholdende i forhold til at skabe resultater

- **strategisk analytisk**, er stærk til at optimere med et længere sigte og udnytte muligheder. Dit perspektiv tager udgangspunkt i helheder, og du går analytisk til værks for at komme helt omkring sagen
- **delegerende**, men samtidig kan bevare overblikket med tillid til at andre løser de uddelegerede opgaver
- **empatisk**, kan se verden gennem andres øjne og et ønske om at forstå andres perspektiver. Respekterer, lytter og inddrager andre i processer.

Det er vigtigt for os, at du er åben, imødekommende, inviterende og opleves nysgerrig og samarbejdende af natur.

3. Ansættelsesprocessen

Første samtalerunde afvikles **den 17. juni 2024**, hvorefter ansættelsesudvalget afgør, hvilke ansøgere der går videre til anden runde.

Ansøgere, som går videre til anden samtalerunde, vil skulle besvare et spørgeskema i forbindelse med en personprofil, som vil blive fremlagt for ansættelsesudvalget inden anden samtalerunde. Ansøger vil få en personlig tilbagemelding på personprofilanalysen ved et individuelt møde med en ledelseskonsulent. Mødet finder sted torsdag **den 20. juni mellem 8:00 og 16:00**.

Anden samtalerunde gennemføres **den 25. juni 2024**. Ansættelsesudvalget træffer beslutning om ansættelsen umiddelbart efter anden samtalerunde.

Forventet tiltrædelse pr. 1. august 2024.

3.1 Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af

- Børn og familiechef Per Schmidt Hansen
- Souschef for PPR Charlotte Hesselberg
- Leder af tidlig forebyggelse Majbrit Moldt
- Kontorleder Anette Visby Andersen
- Medarbejderrepræsentant psykolog Heidi Brink
- Medarbejderrepræsentant fraværskonsulent Sophie Valeur
- Medarbejderrepræsentant tale høre konsulent Sonja Strauss
- Medarbejderrepræsentant pædagogisk konsulent Lill Bredo
- Medarbejderrepræsentant ergoterapeut Simone Zimmermann

3.2 Ansøgning

Aabenraa Kommune benytter et elektronisk rekrutteringssystem. Du skal derfor sende din ansøgning online. Ansøgningen skal være kommunen i hænde senest den 12. juni 2024 kl. 12:00.

Der sendes kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, som du angiver i rekrutteringssystemet. Mailadressen forudsættes at kunne anvendes til fortrolig kommunikation om ansættelsesprocessen.

Vi gør opmærksom på, at der forud for ansættelsen vil blive indhentet børne- og straffeattest, og at ansættelse vil være betinget af, at disse er tilfredsstillende.

3.3 Yderligere informationer om stillingen

Interesserede ansøgere er velkomne til at kontakte Børn og familiechef Per Schmidt Hansen på tlf. 21 27 36 92 med spørgsmål om stillingen og forventningerne til den kommende leder af PPR.

3.4 Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår efter gældende overenskomst. Arbejdsstedet er Tinglev Midt 2 i Tinglev.

Vi gør opmærksom på, at der forud for ansættelsen vil blive indhentet børne- og straffeattest og at ansættelse er betinget af, at disse er tilfredsstillende.

4. Om Aabenraa Kommune

Aabenraa Kommune er en ambitiøs og dynamisk vækstkommune og er geografisk den 9. største kommune i Danmark. I Aabenraa Kommune skaber vi det gode liv sammen. Det gælder både for vores 4.500 ansatte og vores ca. 60.000 borgere.

Kommunen er placeret midt i en dynamisk dansk/tyisk grænseregion, hvor vi har Flensborg som naboby og mulighederne i Hamborg tæt på. Fra Aabenraa by er der 45 minutter til Lillebæltsbroen, 30 minutter til Flensborg og 35 minutter til Kolding.

Kommunen er præget af storslået og varieret natur, hvor dybe fjorde, smukke, gamle skove og en stærkt kuperet natur sætter sit præg på landskab og byer.

Byrådet har udarbejdet 'Det Gode Liv - Udviklingsstrategi 2035' som sætter retning for, hvordan de gennem samarbejde og investeringer skaber Det Gode Liv i Aabenraa Kommune. Udgangspunktet er, at udvikling ikke er noget, der sker – det er noget, vi skaber. Byrådet ønsker dermed at skabe rammerne og i de kommende år arbejde målrettet for, at vi som et aktivt og sundt fællesskab er en drivkraft for den bæredygtige udvikling.

4.1 Er du ny i Aabenraa Kommune?

Hvis du ikke allerede bor i Aabenraa by eller omegn, men overvejer at flytte tæt på din nye arbejdsplads, bliver du en del af en kommune, der er i forvandling i disse år! Byfornyelsesprojekter, et fuldt udbygget sygehus, nye skoler og daginstitutioner, et nyt campus for de studerende og et aktivt kultur- og fritidsliv med alt lige fra koncerter, barer og caféer til mountainbiketerræn, sportsforeninger og museer er bare nogle af de muligheder, du finder her.

Hvis du overvejer at flytte til Aabenraa kommune kan du finde oplysninger om området, bosætning og mulighederne for at få hjælp til at finde job til din ægtefælle eller samlever på følgende link: <http://www.aabenraa.dk/tilflytter>

Du kan desuden få personlig rådgivning fra Aabenraa Kommunes bosætningskoordinator, som gerne vejleder i at finde bolig, børnehave, byggegrund eller job til din partner – kort sagt alt det, der skal være styr på, når man flytter til en ny by. Du finder bosætningskoordinatoren her: <http://www.aabenraa.dk/bosætningskoordinator> eller på telefon 73 76 80 20 / e-mail tilflytter@aabenraa.dk

Nye medarbejdere hos os er også velkomne i Aabenraas netværk for tilflyttere, hvor man mødes om aktiviteter som virksomhedsbesøg, caféture og fællesspisning, der giver dig muligheden for at lære både egnen og andre tilflyttere at kende.