

PPR-leder

Center for Børn og Familier

Solrød Kommune

Job- og personprofil

August 2026

Indledning

Solrød Kommune søger en fagligt velfunderet, handlekraftig og relationelt stærk PPR-leder, der kan videreføre en stabil og engageret PPR-funktion og samtidig skabe mere struktur, tempo og tydelig retning i opgaveløsningen.

Som PPR-leder får du ansvar for en tværfaglig medarbejdergruppe med psykologer, konsulenter, logopæder og fysioterapeuter. Du skal lede på tværs af fagligheder og sikre, at den enkelte professions styrker bringes sammen om kerneopgaven: at understøtte børn og unges trivsel, læring, udvikling og deltagelse i stærke fællesskaber.

Stillingen rummer en attraktiv mulighed for at sætte retning for en PPR-funktion, der er fagligt godt forankret, men som står over for en vigtig udviklingsdagsorden. Der er behov for at styrke det praksisnære samarbejde med skoler og dagtilbud, skabe hurtigere og mere tydelige arbejdsgange, udvikle visitationspraksis og implementere den kommende nationale retning for inklusion, specialundervisning, skolefravær og PPR.

PPR er organisatorisk placeret i Center for Børn og Familier, men opgaven løses i et tæt og forpligtende samarbejde med Center for Skoler og Dagtilbud. Den nye leder skal derfor kunne skabe løsninger i fællesskab og være en synlig, opsøgende og troværdig samarbejdspartner for skoleledere, dagtilbudsledere, myndighed, Familiehuset, psykiatrien, læger, forældre og andre aktører.

Profilens opbygning. Første del er en jobprofil med beskrivelse af kommunen, organisationen og de væsentligste opgaver. Anden del er en personprofil med krav og forventninger til erfaring, kompetencer og personlige egenskaber. Til sidst beskrives ansættelsesvilkår og rekrutteringsforløb.

Jobprofil

Kort om Solrød Kommune

Solrød Kommune er en veldrevet vækstkommune med korte beslutningsveje, høje faglige ambitioner og et tæt samspil mellem politikere, ledelse og organisation. Byrådets vision er "Sammen skaber vi det bedste sted at leve og bo", og pejlemærket "Trivsel, læring og udvikling hele livet" er et centralt afsæt for PPR-lederens opgave.

Visionen hviler på et fundament af orden i økonomien, åbenhed og inddragelse samt engagerede og kompetente medarbejdere. Det betyder, at den nye PPR-leder både skal skabe faglig kvalitet, sikre bæredygtig ressourceanvendelse og udvikle løsninger i dialog med børn, familier, medarbejdere og samarbejdspartnere.

Kommunens politikker fremgår af nedenstående link, herunder kommunens børne- og ungepolitik og dannelsesstrategi.

[Læs Byrådets vision og pejlemærker](#)

[Se Solrød Kommunes planer og politikker](#)

Organisationen

Solrød Kommune er organiseret som en flad enhedsorganisation med en direktion på tre direktører og ni centre som arbejder sammen med afsæt i fælles ledelsesværdier. Center for Børn og Familier hører sammen med Center for Skoler og Dagtilbud, Center for Sundhed og Omsorg samt Center for Borgerservice, Job og Social under direktør Helle Seerup.

PPR er en del af Center for Børn og Familier. Centeret omfatter desuden Familieafdelingen, Sundheds- og Tandplejen og Familiehuset. PPR består af 25 medarbejdere - psykologer, konsulenter, logopæder og fysioterapeuter. PPR-lederen har to teamledere og en koordinator i reference, refererer selv til centerchefen for Center for Børn og Familier og indgår i centerets ledergruppe samt i kommunens tværgående Lederforum.

PPR-medarbejderne arbejder tæt på praksis og er tilknyttet skoler- og dagtilbud, mens den samlede gruppe mødes fast i centeret. En væsentlig ledelsesopgave bliver at styrke PPR's tilknytning til det samlede center og kommunen og samtidig udvikle de konkrete samarbejdsfora med skoler og dagtilbud.

[Se Solrød Kommunes organisation](#)

[Læs om PPR i Solrød Kommune](#)

[Læs Solrød Kommunes ledelsesgrundlag](#)

Strategisk og fagligt afsæt

PPR-lederen skal omsætte kommunens vision, Børne- og Ungepolitik, budgetmål og lokale udviklingsprogrammer til tydelig praksis. Der er stort politisk fokus på, at børn og familier får de rigtige tilbud rettidigt, samtidig med at løsningerne skal findes inden for en ansvarlig økonomisk ramme. Solrød Kommune arbejder med at udvikle inkluderende læringsmiljøer, tidlige indsatser, mellemformer og specialiserede tilbud, så flere børn kan trives og udvikle sig tæt på deres almene fællesskaber. Kommunen har blandt andet NEST-klasser, special-klasser og forskellige mellemformer og basisgrupper. PPR-lederen skal bidrage til, at tilbuddene hænger sammen, og at visitation, kapacitet og faglige indsatser udvikles på et fælles og datainformeret grundlag.

Der er afsat omfattende midler til det lokale udviklingsprogram LIGA, som står for Lokale Inkluderende Fællesskaber Gavner Alle og er et femårigt strategisk udviklings- og velfærds-program i Solrød Kommune. Programmet fokuserer på skoler og dagtilbud med det mål at sikre, at alle børn trives og indgår i stærke, inkluderende fællesskaber.

[Se det vedtagne budget og politikområderne for børn og unge \(se politikområde 5 og 6\)](#)

[Se udviklingsprogrammet LIGA](#)

Vi tilbyder den nye PPR-leder

- En central lederstilling med stor faglig og organisatorisk indflydelse på børn og unges trivsel, læring og deltagelse.
- En fagligt velfunderet og stabil medarbejdergruppe med god stemning, engagement og forskellige stærke professioner.
- Mulighed for at skabe mærkbar fremdrift, udvikling, struktur og sammenhæng i en funktion med stor politisk og organisatorisk opmærksomhed.
- Et tæt samarbejde med centerchefen og ledere på tværs af Center for Børn og Familier og Center for Skoler og Dagtilbud.
- Korte beslutningsveje og mulighed for at bringe faglig viden direkte ind i ledelsesrum og politiske drøftelser.
- En arbejdsplads, hvor der er ambition om langsigtet samarbejde, professionel onboarding og opfølgning efter tiltrædelsen.

Opgaver som ny PPR-leder

Sæt tydelig retning og skab fremdrift

Den nye PPR-leder skal videreføre det, der fungerer fagligt, personalemæssigt og kulturelt, og samtidig skabe yderligere struktur i opgaveløsningen. Der er ikke behov for en omfattende oprydningsproces, men for en leder der kan lede forandring, prioritere, beslutte, kommunikere skriftligt og følge konsekvent op.

Der skal skabes større tydelighed om service, arbejdsprocesser, forventninger, svartider og dokumentation. Et nyt fagsystem skal anvendes mere ensartet, og der er behov for datadrevet ledelse og et fælles blik på journalisering, skriftlighed, ressourceanvendelse og PPR's praksis ude på skolerne.

Udvikl en mere praksisnær og opsøgende PPR

PPR skal være tættere på de læringsmiljøer, hvor børnene er. Den nye leder skal derfor styrke PPR's opsøgende samarbejde med skole- og dagtilbudsledere og udvikle fora, hvor ledere og fagprofessionelle sammen drøfter konkrete praksisudfordringer, forebyggelse, læringsmiljøer og fællesskaber.

PPR-lederen skal have blik for hele 0-18-årsområdet. Det gælder ikke mindst småbørnsområdet, hvor tidlig forebyggelse og tæt sparring med dagtilbud og de voksne omkring barnet kan være afgørende for at forebygge senere mistrivsel.

PPR arbejder ud fra et børne- og ungesyn, hvor barnet eller den unge ses i sammenhæng med de fællesskaber og læringsmiljøer, som de indgår i. Indsatserne skal derfor ikke alene rette sig mod barnet, men i høj grad understøtte de voksne omkring barnet i at skabe rammer, der fremmer trivsel, deltagelse og udvikling.

Lederen skal have blik for, at udvikling ikke alene skabes gennem interne temadage og lange processer. Fremdrift skal i høj grad skabes sammen med samarbejdspartnerne og gennem konkrete prøvehandlinger, tydelige aftaler og systematisk opfølgning. Her er let tilgængelige behandlingstilbud også et væsentligt fokusområde.

Implementer den nye nationale retning for PPR og specialundervisning

Folkeskoleforligskredsen indgik den 15. januar 2026 en aftale om nye regler for fravær, inklusion og specialundervisning. Lovforslag forventes fremsat med sigte på ikrafttrædelse fra skoleåret 2027/2028. PPR-lederen skal være med til at forberede organisationen, mens den daglige drift fortsat leveres sikkert.

- Et skifte fra relativt meget udrednings- og skrivebordsarbejde til mere tidlig, forebyggende og praksisnær rådgivning på skolerne.
- Ophævelse af 9-timersgrænsen og ændrede krav til, hvornår der skal udarbejdes en pædagogisk-psykologisk vurdering.
- Indførelse af konkrete støtteplaner for elever i faglig eller social mistrivsel med tydeligt ansvar og opfølgning mindst hver tredje måned.
- En tydeligere rolle for PPR ved bekymrende skolefravær, herunder understøttelse af støtteplaner ved højt fravær.
- Mulighed for "forstærket undervisning" og flere regulerede mellemformer, der kan give flere børn støtte i almenmiljøet.

[Læs Undervisningsministeriets præsentation af aftalen](#)

Styrk visitation og sammenhængen i tilbudsviften

PPR-lederen skal indgå aktivt i skolevisitationsarbejdet og bidrage til at udvikle en mere sammenhængende og effektiv visitationsmodel. Solrød Kommune ønsker at undersøge mulighederne for at samle de nuværende visitationsudvalg og skabe større ensartethed, gennemsigtighed og fælles faglig retning.

Lederen skal have blik for fremskudte indsatser, hjemtagelse hvor det er fagligt meningsfuldt, udvikling af mellemformer og sammenhængen mellem almene, forstærkede og specialiserede tilbud. Opgaven kræver et stærkt samarbejde med myndighed, skoler, dagtilbud og øvrige udførere.

Sikre faglig og økonomisk bæredygtighed

PPR-lederen får budgetansvar og forventes at tage reelt ansvar for eget område. Faglig kvalitet og økonomi skal tænkes sammen, og lederen skal bidrage med sikre prognoser, prioriteringer og opfølgning i centerets fælles økonomimøder og i de årlige budgetprocesser.

Du kan prioritere mellem opgaver og skabe balance mellem ambitioner og kapacitet. Når nye opgaver og indsatser kommer til, har du også modet til at tydeliggøre, hvad der skal fylde mindre eller ophøre.

Den kommende driftsanalyse skal bruges konstruktivt som afsæt for læring og udvikling. Lederen skal kunne skabe tryk om analysen og samtidig være åben for at undersøge, hvordan ressourcer, arbejdsformer, dokumentation og tilstedeværelse i praksis bedst understøtter kerneopgaven.

Led medarbejdere og fagligheder på tværs

PPR rummer flere professioner med forskellige faglige perspektiver, og medarbejdergruppen består af både nye kræfter og mange der har været hos os i 10 år. De supplerer hinanden og de sikrer både ny udvikling og faglig stabilitet. Den nye leder skal samle gruppen om fælles mål og et fællesfagligt sprog uden at gøre egen faglighed til den dominerende målestok. Lederen skal være nysgerrig på alle faggrupper, skabe klare rammer og give plads til faglig dømmekraft tæt på praksis.

Skaber bæredygtige rammer for medarbejderne: Du har blik for arbejdsmiljø og trivsel og kan prioritere, sortere og oversætte krav fra organisationen og omgivelserne, så medarbejderne oplever tydelige rammer og kan bruge deres faglighed bedst muligt.

Det er samtidig en opgave at styrke PPR's deltagelse i centerets og kommunens fællesskaber. PPR-lederen skal åbne funktionen mere mod organisationen og bidrage til, at medarbejderne oplever sig som en integreret del af både Center for Børn og Familier, Center for Skole og Dagtilbud og den samlede kommune.

Kommunikér tydeligt og betjen den politiske organisation

PPR-lederen skal kunne "bære faklen" og troværdigt forklare retning, resultater, udfordringer og prioriteringer i udvalg, lederfora og samarbejdsrum. Det kræver sikker skriftlighed, kort og præcis formidling samt evne til at oversætte kompleks faglig viden til klare beslutningsgrundlag.

Lederen skal kunne stå roligt i et krydspres mellem faglige behov, forældre forventninger, politiske ambitioner, medarbejderperspektiver og økonomiske rammer – og bevare en åben, respektfuld og løsningsorienteret dialog.

Skab stærke eksterne samarbejder

PPR-lederen skal udvikle samarbejdet med nabokommunernes PPR-funktioner og styrke relationerne til børne- og ungdomspsykiatrien, praktiserende læger og andre relevante aktører. Formålet er at skabe mere sammenhængende forløb, bedre videndeling og tydelige snitflader for børn og familier.

Prioriteringer i den første tid

Den nye leder skal lande ordentligt i jobbet og ikke sætte for mange forandringer i gang på én gang. Første fase skal bruges på den interne organisation - til at lære medarbejdere, teamledere, arbejdsformer og samarbejdsflader at kende, skabe tillid og etablere klare aftaler med skole- og dagtilbudsledere.

Samtidig skal lederen træde ind i skolevisitationsarbejdet, danne sig et samlet overblik over drift, budget, sagsgange og dokumentationspraksis og påbegynde den vigtige opgave med forberedelsen af den kommende lovgivning på PPR- og specialundervisningsområdet.

I det første år forventes det, at PPR-lederen har skabt et stærkere og mere forpligtende samarbejde mellem PPR, skoler og dagtilbud, har tydeliggjort PPR's service og arbejdsgange og har sat en fælles retning for praksisnær PPR.

Der skal være fremdrift i arbejdet med visitationsprocesser på tværs, mellemformer, vejledning til dagtilbud med komplekse børnegrupper og implementering af den nationale reformretning. Derudover forventes en mere ensartet skriftlighed og journalisering samt et tydeligt ledelsesmæssigt greb om budget og ressourceanvendelse.

Personprofil

Solrød Kommune søger en erfaren leder, som kombinerer relevant faglig indsigt med stærk personaleledelse, organisatorisk forståelse og evne til at skabe handling i en politisk styret organisation. Der kan være flere relevante uddannelses- og karriereveje ind i stillingen.

Uddannelse og erfaring

- Har en relevant videregående uddannelse med afsæt i undervisnings-, sundheds-, psykolog- eller socialområdet, eksempelvis som psykolog, lærer, pædagog, sygeplejerske, socialrådgiver, fysioterapeut, logopæd/audiolog eller tilsvarende.
- Har dokumenteret ledelseserfaring, gerne fra PPR, skole-, dagtilbuds-, myndigheds- eller det specialiserede børne- og ungeområde.
- Har praksiserfaring og forstår den daglige drift; du kan omsætte strategiske intentioner til konkrete arbejdsgange og resultater.
- Har erfaring med budgetansvar, økonomiopfølgning og prioritering af ressourcer.

- Har erfaring med visitation, tværfaglige beslutningsfora og gerne fremskudte eller tidlige indsatser.
- Har indsigt i eller evner til at lære den lovgivning, der rammesætter PPR's arbejde, herunder myndighedsopgaver, folkeskoleloven, barnets lov, dagtilbudsloven og relevante dele af sundhedslovgivningen, og følger aktivt udviklingen i reglerne om PPR, inklusion, specialundervisning og skolefravær.
- Har en relevant lederuddannelse eller er indstillet på at videreudvikle dit ledelsesfaglige fundament.

Ledelse og samarbejde

- Samler forskellige fagligheder: Du skaber en fælles retning og et fælles sprog uden at favorisere din egen profession.
- Er tydelig og handlekraftig: Du lytter, inddrager, træffer beslutninger, formulerer klare forventninger og følger op, så aftaler bliver omsat til praksis.
- Er relationelt stærk: Du opbygger tillid og investerer i samarbejdet med medarbejdere, ledere, forældre og eksterne aktører.
- Er opsøgende og praksisnær: Du er synlig i organisationen og nysgerrig på, hvordan PPR skaber værdi i skoler og dagtilbud.
- Kan lede i fællesskab: Du ser dig selv som leder i hele Center for Børn og Familier og som en aktiv medspiller på tværs af centre.
- Skaber psykologisk tryghed og professionel dialog: Du giver plads til forskellige perspektiver og håndterer uenighed konstruktivt.
- Tværgående perspektiv: Ledelsen øver sig i at arbejde på tværs og sikre helhedsperspektiv som udvikler strukturer der understøtter.

Faglighed og organisatorisk forståelse

- Har stærk forståelse for PPR's rolle, børn og unges udvikling og sammenhængen mellem almene, forebyggende og specialiserede indsatser.
- Kan koble faglighed, økonomi og kapacitet og træffe bæredygtige prioriteringer.
- Arbejder systematisk med data, ledelsesinformation, mål, opfølgning og kvalitet.
- Forstår det forvaltningsmæssige håndværk, herunder skriftlighed, journalisering, sagsgange og politisk betjening.
- Kan navigere sikkert i en politisk styret organisation og omsætte politiske mål til faglig retning.
- Har strategisk udsyn og kan hente inspiration udefra uden ukritisk at kopiere løsninger.

Kommunikative evner

- Kommunikerer klart, kort og troværdigt – både mundtligt og skriftligt.
- Kan forklare komplekse faglige og økonomiske problemstillinger, så de bliver forståelige og handlingsanvisende.
- Kan stå frem i politiske udvalg, lederfora og større medarbejdergrupper med ro og personlig autoritet.
- Lytter aktivt og skaber dialog, men er samtidig tydelig om beslutninger, ansvar og rammer.
- Giver rettidig respons og sikrer, at samarbejdspartnere ved, hvad de kan forvente af PPR, og hvad samarbejdet kræver af alle parter.

Personlige egenskaber

- Robust og velafbalanceret: Du bevarer overblik og dømmekraft i krydspres og pressede situationer. Du står ikke alene i krydspreset, men træder ind i og trækker på fællesskabet.
- Analytisk og struktureret: Du kan prioritere i mange samtidige opgaver og skabe en enkel struktur i kompleksitet.
- Pragmatisk og resultatorienteret: Du foretrækker konkrete handlinger og fremdrift frem for unødigt lange processer.

- Nysgerrig og åben: Du undersøger før du konkluderer og er oprigtigt interesseret i medarbejderes og samarbejdspartneres fagligheder og perspektiver.
- Ordentlig og tillidsvækkende: Du møder mennesker respektfuldt og skaber følgeskab gennem integritet og konsekvens.
- Vedholdende: Du følger op og fastholder retning, også når implementering kræver tålmodighed og gentagelse.

Ansættelsesvilkår

Titel	PPR-leder
Organisatorisk placering	Center for Børn og Familier, Solrød Kommune
Reference	Centerchef Michael Hjort Andersen
Ledelsesansvar	Personale-, fagligt-, drifts- og budgetansvar for PPR-funktionen og de 25 medarbejdere.
Arbejdssted	Højagervænget 35, 2680 Solrød Strand
Løn	Løn aftales efter gældende overenskomst og kvalifikation. Lønniveauet er 700.000 -720.000 kr. årligt eksklusive pension
Tiltrædelse	1. November 2026

Ansættelsesproces

Jobselection bistår Solrød Kommune med rekrutteringsprocessen. Chefkonsulent Bjarne Voigt Hansen varetager kandidatopsporing, kandidatanalyse og procesunderstøttelse i tæt samarbejde med centerchefen og ansættelsesudvalget.

Dato	Aktivitet
18. august 2026	Stillingen offentliggøres.
9. september kl. 10.00	Status på kandidatopsporing.
16. september kl. 23.59	Ansøgningsfrist.
18. september kl. 13.00-15.00	Ansættelsesudvalget udvælger kandidater til samtale.
22. september kl. 09.00-16.00	Første samtalerunde på rådhuset.
23. september	Jobselection indhenter referencer til anden samtale.
24. september kl. 10.00 og 14.00	Kaffemøder mellem centerchef og kandidater.
25. september kl. 10.00 og 14.00	Jobselection gennemfører samtale om kandidatanalyse
28. september kl. 10.00-15.00	Anden samtalerunde på rådhuset.

29. september	Jobselection indhenter reference fra den foretrukne kandidats nuværende chef.
30. september	Ansættelsesdokumenter underskrives, og øvrige ansøgere får afslag.
1. november	Tiltrædelse.
Februar-marts 2027	“Vel ombord” – opfølgende samtale mellem ansættende chef, den nye PPR-leder og chefkonsulenten.

Ansættelsesudvalg og kontakt

Ansættelsesudvalget består af:

Michael Hjorth Andersen Centerchef Center for børn og familier

Maja Wirenfeldt Vad Pedersen Centerchef for Skoler og Dagtilbud

Julie Alling Skaarup Teamleder PPR

Sandra Larsen Teamleder PPR

Charlotte Jensen leder af Familieafdelingen

Lotte Jakobsen TR psykologerne og psykolog i PPR

Carsten Hansen Skoleleder Munkekær skolen

Pernille Sand Dagtilbudsleder Egebo Børnehave

Bjarne Voigt Hansen, Chefkonsulent i Jobselection deltager som ekstern rådgiver

Har du spørgsmål til stillingen, er du velkommen til at kontakte:

- Centerchef Michael Hjort Andersen, Center for Børn og Familier, Solrød Kommune – mobil 2826 2382.
- Chefkonsulent Bjarne Voigt Hansen, Jobselection – mobil 2715 2915.