

Job- og personprofilbeskrivelse for Teamleder til HR- Løn og HR-Jura, 2026

Titel: Teamleder

Referenceforhold: Sektorchef Signe Riise-Knudsen

Baggrund

Lolland Kommune ligger i den sydligste del af Region Sjælland - I dag en kommune i kanten af Danmark, men om ganske få år i hjertet af Femernregionen. Når den faste forbindelse over Femern er etableret, vil Lolland være en del af en grænseregion med unikke muligheder for erhvervsudvikling, udveksling af arbejdskraft, kulturoplevelser, uddannelses tilbud mm.

Lolland som egn har allerede haft stor glæde af den økonomiske højkonjunktur, der betyder vækst i erhvervsliv, flere i beskæftigelse og stabiliseret befolkningsudvikling. Kommunen har været og er en aktiv medspiller i denne udvikling, bl.a. via målrettede indsatser ift. bosætning og rekruttering.

For at kunne levere relevante tilbud til borgere og virksomheder, må den kommunale organisation løbende tilpasse sig og udvikle nye måder at levere ydelser på. Det forudsætter en agil organisation, der kan trække på tværs af organisationen, når behovene kalder på det. Sektoren HR og IT er en væsentlig faktor i dette.

Lollandsmodellen, der beskriver Lolland Kommune som organisation, fremhæver betydningen af en organisation, der er tilpasningsdygtig, har korte kommandoveje, er handlekraftig, skaber handlekraft, delegerer i tillid til mellemledere og medarbejdernes faglige dømmekraft, samt lægger vægt på en stærk faglighed gennem investering i kompetenceudvikling.

Styringsmæssige og organisatoriske forhold i Lolland Kommune

Kommunens politiske organisation består af et byråd på 25 medlemmer, Økonomi- og Erhvervsudvalget samt fire stående udvalg.

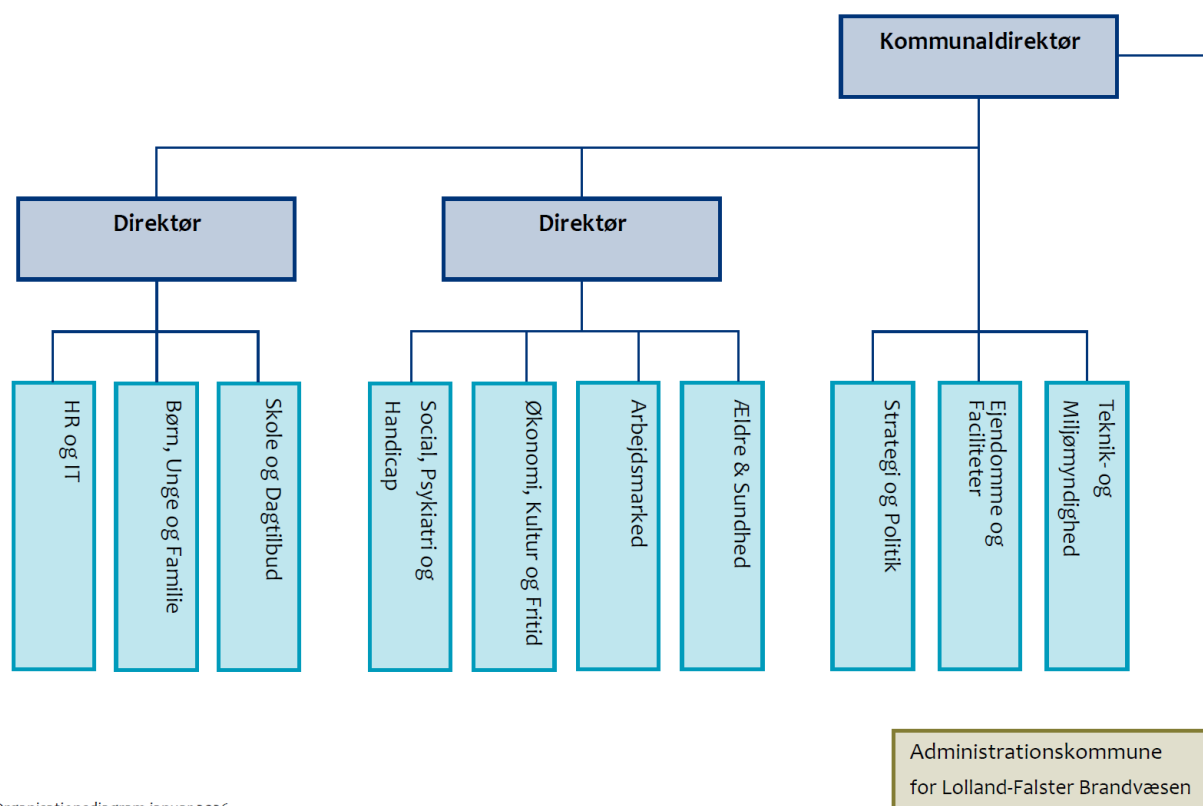
Kommunens administrative struktur består af en direktion med en kommunaldirektør, to direktører samt et sektorchefniveau. Direktionen arbejder som en kombineret fagdirektion og enhedsdirektion. Som enhedsdirektion har de fokus på:

- Den strategiske og tværgående udvikling af hele kommunen
- Den overordnede betjening af kommunens stående udvalg
- Kommunens generelle organisations- og ledelsesudvikling

Sektorchef-niveauet består af ti sektorer med hver deres sektorchef, heriblandt fire centrale stabe, der har en vigtig rolle i at drive, understøtte og kvalitetssikre opgaveløsningen på tværs:

- Økonomi
- Strategi og Politik
- HR og IT
- Ejendomme og Faciliteter

Sektorcheferne i Lolland Kommune er forbindelsesled mellem direktionen og de udførende dele af organisationen.



Sektor for HR og IT

HR og IT spiller en nøglerolle i Lolland Kommunes organisatoriske drift og strategiske udvikling både retningssættende og understøttende.

HR og IT's medarbejdere er alle medspillere i de mange typer opgaver, sektoren løser i organisationen, med organisatorisk forståelse, høj faglighed og professionalisme.

Sektoren skaber bl.a. resultater i rollen som:

- Arbejdsgivermyndighed
- Leverandør på lønudbetaling
- Udviklere og leverandører ift. rekruttering, ledelse og arbejdsmiljø
- Udviklere og leverandører på IT, både service- og udviklingsopgaver

Sektoren har tre grundlæggende hovedfunktioner: en administrativ funktion, en konsulent-understøttende funktion og en strategisk funktion.

I den administrative funktion driver sektoren en række organisatoriske grundsystemer bl.a. lønproduktion, MED-system, arbejdsmiljø, sygefravær, IT-anskaffelser, GDPR og informationssikkerhed samt IT-drift, som alle er kritiske funktioner for resten af organisationens kernerdrift.

Sektoren har desuden en række konsulentunderstøttende funktioner for organisationen med rådgivning og konsulentbistand omfattende personalejura, rekruttering, kompetenceudvikling, proces- og projektledelse, organisationsændringer, arbejdsmiljø, køb og

ibrugtagning af nye IT-systemer, lederudvikling, forhandling af lokale aftaler, digitalisering m.m.

Dertil kommer, at sektoren har en nøglefunktion i at rådgive og understøtte topledelsen i den fortsatte strategiske udvikling af organisationen. Her rådgiver sektoren Direktionen, Økonomi- og Erhvervsudvalget og kommunens chefgruppe.

Som sektor samarbejder vi med engagement og ambition med at få tingene til at lykkes og vores aktiviteter tager afsæt i et samlet koncernperspektiv for Lolland Kommune.

Organisering

HR og IT omfatter cirka 50 medarbejdere fordelt på 7 teams:

- IT-Service
- IT-Infrastruktur
- Informationssikkerhed
- IT-Projekt og analyse
- HR-Løn
- HR-Jura
- HR-Udvikling

Sammen med Sektorchefen består ledelsen af 4 teamledere.

Team HR-Løn og HR-Jura

Du vil få personaleansvaret for syv medarbejdere i HR-Løn og fem medarbejdere i HR-Jura, hvoraf den ene er faglig koordinator. Begge teams består af selvstændige og i et stort omfang selvtilrettelæggende medarbejdere.

På den mere strategiske bane er HR-Løn og HR-Jura med den daglige og tætte kontakt til lederne en stærk spiller i forhold til temperaturmålinger i organisationen. Denne rolle skal kontinuerligt styrkes, så videndeling på tværs i sektoren sikres, såvel som at sektorens proaktive rolle i forhold til efterspørgsler og behov i organisationen styrkes.

HR-Løn

Teamet arbejder med personaleadministrative opgaver og lønsagsbehandling. Dette gælder måneds- og timeløn, samt aperiodiske lønudbetalinger. Teamet sørger også for en række forskellige refusioner, fx sygedagpengerefusioner, ligesom teamet håndterer administrationen af kommunens vagtplanssystem for de vagtplandækkede områder. Endvidere sikres via opsætning i KMD OPUS, Rollebaseret Indgang, at ledere, stedfortrædere og administrative medarbejdere kan få de rettigheder, de skal bruge i systemet.

Teamet leverer support og rådgivning til kommunens ledere i alle spørgsmål vedrørende løn og arbejdstid, samt udarbejdelse af ansættelsesbreve m.m.

Teamet har et stort fokus på optimering og automatisering af arbejdsgange, hvilket den kommende teamleder skal kunne understøtte fremdriften i.

HR-Jura

Teamet er sammensat af medarbejdere med juridisk baggrund eller solid flair for juridisk metode kombineret med administrative kompetencer. HR-Jura varetager den daglige kontakt med kommunens ledere i alle spørgsmål af personalemæssig karakter. Opgaverne spænder derfor bredt fra ledelsesmæssig sparring, til konkret juridisk sagsbehandling og tolkning over personalepolitiske vurderinger og strategier.

HR-Juras medarbejdere deltager derudover i tværgående projekter og processer i organisationen.

HR-Juras tilgang til den samlede opgaveportefølje er en værdibaseret tilgang med et organisatorisk blik og stærk organisatorisk forståelse.

Leder af HR-Løn og HR-Jura

Alle ledere i Lolland Kommune har et særligt ansvar for at lede i overensstemmelse med Lolland Kommunes værdier. Værdier og lederroller er beskrevet i [Lollandsmodellen](#).

I stillingen som leder af HR-Løn og HR-Jura har du god fornemmelse for vilkårene i en politisk styret organisation og den måde, de politiske dagsordener kan sætte retning for organisationens kernerdrift. Du har stærke processuelle kompetencer, kan sætte retning for området, har organisationsforståelse og formår at koble ledelse i praksis med personalejura.

Stillingen indebærer, at der skal samarbejdes til flere sider, dels til de øvrige teamledere, til sektorchefen samt til ledere og medarbejdere i hele Lolland Kommunes organisation. Som teamleder har du derfor stærke relationelle kompetencer og er en teamplayer, der bidrager og arbejder konstruktivt med organisationens udvikling.

Stillingen indebærer, at du kan arbejde strategisk med området og formår at udnytte snitfladerne imellem HR-Løn og HR-Jura. Du har blik for helheden og det, der er fælles for de to teams samtidig med, at du har øje for det enkelte team.

Som teamleder er du tæt på opgaveløsningen og du bidrager til, at sektoren står på et fagligt stærkt grundlag. Du bidrager til, at der sker videndeling på tværs i sektoren og medvirker til at kvalificere vidensgrundlaget bag strategisk vigtige sager, når sektoren driver projekter og processer i organisationen.

Som teamleder kommunikerer du loyalt de store strategiske dagsordener, så der er en meningsfuld rød tråd mellem de strategiske dagsordener og prioriterede teamaktiviteter. Du agerer bindeled mellem sektorledelse og teammedarbejdere, så væsentlig information er tilgængelig for teamet på en hensigtsmæssig måde. Du kommunikerer forventninger og giver sparring, som understøtter selvledende medarbejdere i deres opgaveløsning.

Personlige kompetencer

- Du er lyttende, åben, opsøgende og anerkendende i samarbejde og kommunikation med dine medarbejdere såvel som med ledere, medarbejdere og øvrige interessenter i organisationen.
- Du har god dømmekraft, så du kan balancere mellem at sparre, rådgive og insistere.
- Du er nysgerrig og kan udfordre dine omgivelser konstruktivt og positivt.
- Du trives med en kombination af ledelsesopgaver, rådgivningsopgaver og udviklingsopgaver.
- Du har fokus på medarbejdernes faglighed, stærke sider og udviklingsbehov.
- Du kan arbejde strategisk i både et kort- og et langsigtet perspektiv.
- Du evner at omsætte idéer og mål til konkrete handlinger og præcise aftaler, samt at følge op og drive på, når det er nødvendigt.
- Du evner at udvikle og fastholde et produktivt arbejdsmiljø.

Din uddannelse og erfaring

- Du har et solidt teoretisk udgangspunkt i form af relevant uddannelse kombineret med betydelig praksiserfaring indenfor det personalejuridiske og -administrative område.
- Du har gode lederevner og gerne erfaring med personale- og faglig ledelse.
- Du har en ledelsesuddannelse på minimum diplomniveau – ellers kan du se frem til at få en kompetencegivende lederuddannelse hos os, da vi har gode udviklingsmuligheder både på den faglige- og ledelsesmæssige bane for den rette ansøger.
- Du har kendskab til den kommunale verden samt en grundlæggende forståelse for arbejdsvilkårene i en politisk styret organisation.
- Du har erfaring med og fokus på, at HR skal skabe værdi for organisationen og kerneopgaven.
- Du er velfunderet inden for kommunikation og formidling.