

Job- og personprofilbeskrivelse for Teamleder til HR-Udvikling, 2025

Titel: Teamleder

Referenceforhold: Sektorchef Ditte Ploug

Marts 2025

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, uddannelsstilbud 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 fem stående udvalg: Børne- og Skoleudvalget, Fritids-, Kultur og Folkesundhedsudvalget, Social- og Arbejdsmarkedsudvalget, Klima-, Teknik- og Miljøudvalget samt Ældre-, Omsorgs- og Sundhedsudvalget.

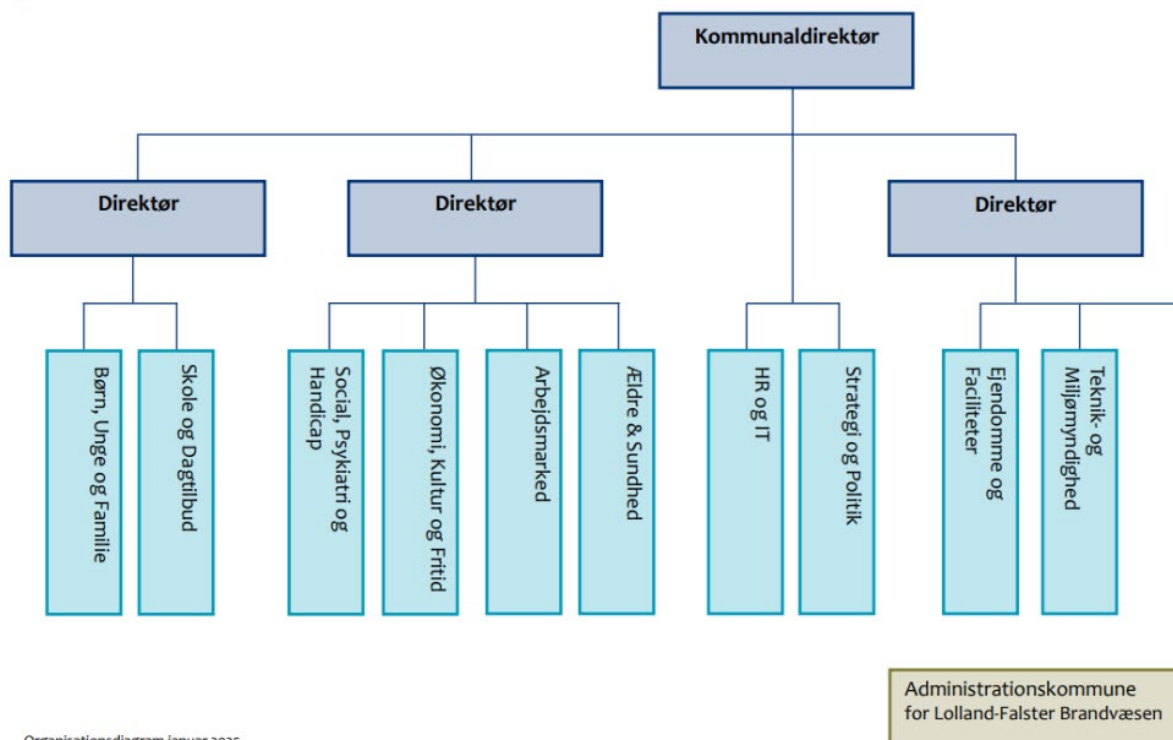
Kommunens administrative struktur består af en direktion med en kommunaldirektør, tre direktører samt et sektorchefniveau. Direktionen arbejder som en kombineret fagdirektion og enhedsdirektion. Som enhedsdirektion har de fokus på:

- 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 konsulentunderstøttende 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 nøgelfunktion 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. 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 3 teamledere og en souschef, der samtidig er teamleder for to teams.

Team HR-Udvikling

Du vil få personaleansvaret for ni medarbejdere i HR-Udvikling. Teamet består af selvstændige og i et stort omfang selvtilrettelæggende medarbejdere, sammensat af en bred vifte af konsulenter og specialister med akademisk og administrativ baggrund og med forskellige arbejdsområder.

Teamet arbejder med ledelses- og medarbejderudvikling, organisationsudvikling og arbejdsmiljø, og ikke mindst sammenhængen mellem disse områder.

HR-Udvikling yder ledelsesrådgivning og sparring inden for teamets opgaveportefølje: optimerings-, proces- og projektkonsultation, formidling og kommunikation, person- og profilanalyser, rekruttering, MED-organisationen, arbejdsmiljø samt konflikthåndtering.

Leder af HR-Udvikling

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, som er vedlagt stillingsopslaget.

I stillingen som leder af Team HR-Udvikling har du god fornemmelse for vilkårene i en politisk styret organisation, og den måde, de politiske dagsordener kan sætte retning for organisationens kernerdrift.

Som teamleder står du i spidsen for en bred opgaveportefølje, der bl.a. favner MED-systemet samt arbejdsmiljørettede-, rekrutterings-, projekt- og processuelle arbejdsopgaver.

Stillingen indebærer, at der skal samarbejdes til flere sider, dels til de øvrige teamledere og souschefen, 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 i et organisatorisk miljø.

Som teamleder er du tæt på opgaveløsningen, og du bidrager til at sektoren står på et fagligt stærkt grundlag. Du medvirker til at kvalificere vidensgrundlaget bag strategisk vigtige sager, når sektoren driver projekter og processer i organisationen. Du bidrager med inspirerende indspil til sektorchefen og til sektorens ledergruppe.

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.

Som teamleder i sektoren HR og IT bidrager du til, at der sker videndeling på tværs i sektoren. Du bidrager endvidere til, at sektoren styrkes i at opfange udviklingstendenser, nye behov, og levere inspirerende oplæg til den øvrige organisation.

Personlige kompetencer

- Du er god til at skabe handlekraft i teamet.
- Du er lyttende, åben, opsøgende og anerkendende i samarbejde og kommunikation med ledere, medarbejdere og øvrige interessenter.
- Du har god dømmekraft, så du kan balancere mellem at sparre, rådgive og insistere.
- Du er en god faglig sparringspartner for dine medarbejdere og kolleger.
- 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.
- Du er opsøgende med forventningsafstemning, afklaring af roller og ansvar ift. styring og ressourceanvendelse.
- Du er videbegærlig og interesseret i at følge med i trends og tendenser inden for HR og kan medvirke til at omsætte disse til en kommunal kontekst.

Din uddannelse og erfaring

- Du har en samfundsvidenskabelig eller HR-baseret videregående uddannelse og erfaring, som giver dig et godt grundlag for at forstå og arbejde i HR-feltet.
- Du har en lederuddannelse eller er motiveret til at erhverve en sådan.
- Du har viden om og erfaring med at drive processer og løse faglige opgaver indenfor HR-området.
- Du har erfaring med og fokus på, at HR skal skabe værdi for organisationen og kerneopgaven.
- Du har gode lederevner og erfaring med personale- og faglig ledelse.
- Du er velfunderet inden for kommunikation og formidling.