

Stillings- og kompetenceprofil



Albertslund Kommune

Leder af HR & Løn Albertslund Kommune

November 2024



**muus
mann**

| | |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Opdragsgiver | Albertslund Kommune |
| Adresse | Albertslund Kommune Nordmarks Allé 2620 Albertslund Tlf. 43 68 68 68 www.albertslund.dk |
| Stilling | Leder af HR & Løn |
| Refererer til | Afdelingschef for Økonomi & Stab |
| Ansættelsesforhold | Stillingen er på fuld tid og på overenskomstvilkår. Lønind- placering sker efter forhandling mellem kommunen og den forhandlingsberettigede organisation Tiltrædelse: 1. januar 2025 |
| Yderligere oplysninger | Kan fås ved henvendelse til Afdelingschef for Økonomi & Stab Marie Aasøe Tlf.: 20 16 99 51 Chefkonsulent i MUUSMANN A/S Jan Thomsen Tlf.: 40 40 77 19 |
| Ansøgningsfrist | Torsdag den 14. november 2024 Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger |
| Processens forløb | Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som an- søgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Torsdag den 21. november 2024 Test: Mandag den 25. november 2024 2. samtaler: Torsdag den 28. november 2024 |

Kort om Albertslund Kommune

I Albertslund er livet bare lidt grønnere. Her er økologisk mad i institutionerne. Over 60% af byens areal er skov og grønne områder, og vi går forrest for klimaet og miljøet, fordi det handler om vores fremtid og det gode byliv.

Albertslund blev grundlagt med det gode familieliv i tankerne og befolket af unge udflyttere fra København i 1960'erne. De søgte lys, luft og bedre velfærd. Og det fik de – og var sammen om at skabe en helt særlig by for børn og familier. Det har den været lige siden.

I Albertslund griber vi ud efter fremtiden og skaber den sammen med andre. Vi samarbejder med de virksomheder, borgere og institutioner, der er kloge og nysgerrig på det, vi arbejder med. Vi er ikke nok i os selv. Derfor inviterer vi andre ind i byens udvikling. Det har vi altid gjort. Albertslund er et laboratorium for byudvikling, hvor nye løsninger udvikles og afprøves med fokus på energieffektivitet – til fordel for den enkelte borger, det lokale miljø og det globale klima.

Alt det gør i mere end én forstand Albertslund til en moderne og bæredygtig by og del af metropolen København, hvor det er rart at bo og leve. Ca. 28.000 borgere er i dag de levende billeder, der er med til at skabe den gode energi og de stærke fællesskaber i byen. De gode rammer skal endnu flere have gavn af – derfor udvikler vi byen, og flere udviklere bygger boliger i byen. 6.000-10.000 nye borgere vil derfor flytte til Albertslund de næste 10-12 år. Der er S-tog lige til døren og flere supercykelstier, bl.a. mellem Albertslund og Vesterport i hjertet af København. Og fra 2025 skaber letbanen gode forbindelser til hele hovedstadsområdet.

Du får til huse på Albertslund Rådhus i Albertslund Centrum, hvor også flere kulturinstitutioner som spillestedet Forbrændingen, MusikTeatret Albertslund og biblioteket ligger. Sammen med butikker udgør det hjertet af byen, som også rummer vores Rusmiddelcenter, Sundhedshus og plejecenter Albertshøj, der netop er blevet udvidet med en ny bygning, bl.a. med en masse nye demensegnede plejeboliger.

Centrale opgaver for lederen af HR & Løn

Som leder af HR & Løn bliver du ansvarlig for ledelse, opgaveløsning og udvikling af den tværgående HR, lønadministration og personalejura i Albertslund Kommune. Du bliver personaleleder for aktuelt 10 dedikerede og kompetente medarbejdere med højt fagligt niveau. Enheden for HR & Løn indgår i afdelingen Økonomi & Stab, og du udgør sammen med afdelingschefen og de tre øvrige enhedsledere den daglige afdelingsledelse.

Afdeling for Økonomi & Stab har foretaget en organisationsændring, hvor det tidligere sekretariat er blevet opdelt i to nye enheder, henholdsvis HR & Løn og Sekretariat for Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling. Som ny leder for en af disse enheder ligger der en central opgave i at samle området i den nye konstruktion og sætte en tydelig retning med fokus på at skabe ro, stabilitet og tydelige rammer for HR & Løn med øje for det vedvarende samarbejde med Sekretariat for Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling.

Der skal være tillid til HR- og lønområdet og den måde, opgaverne bliver løst på. Din opgave er derfor at sikre høj kvalitet og skabe helhed og sammenhæng. Det er afgørende, at du kan sætte en klar og tydelig

retning og skabe ejerskab til både en sikker og stærk drift med høj kvalitet samt til udviklingen af området. De etablerede måder at gøre tingene på skal udfordres, hvis der er brug for det, og der skal være mod til at afprøve nye tilgange til løsning af opgaverne. Det indebærer også, at du kan oversætte de overordnede visioner, strategier og politikker for Albertslund Kommune til konkrete handlinger og adfærd i HR & Løn.

I den forbindelse er det væsentligt, at Albertslund Kommune generelt arbejder for at få mere stringens i de administrative processer, større skriftlighed i processerne osv. Dette udgør en kulturforandring og fordrer kontinuerlig ledelsesmæssig fokus. Du forventes at bidrage til, at HR & Løn fortsat er en aktiv medspiller i denne omstillingsproces.

Som leder af HR & Løn får du en vigtig opgave som sparringspartner for både chefer og direktører på tværs af organisationen især i forhold til personalesager, men ellers når det i øvrigt er relevant, efterspurgt og påkrævet. I den forbindelse skal du formå at støtte medarbejderne i at agere som sparringspartnere og kunne "oversætte" fagligheden på HR- og lønområdet, så den er relevant i den sammenhæng, som fagområderne skal anvende den i. Du skal også være optaget af, at enheden for HR & Løn inden for dens ansvarsområder er kendetegnet af en servicekultur i forhold til resten af organisationen i Albertslund Kommune. Enheden skal således opleves som hjælpsom og løsningsorienteret af kollegaer, der har brug for hjælp.

Det er afgørende, at du har blik for de muligheder, der eksisterer på tværs af områderne i Økonomi & Stab. Du skal sammen med afdelingschefen og dine lederkollegaer udgøre et stærkt fællesskab, der sikrer den bedst mulige udnyttelse af den viden og de ressourcer, der findes samlet set i Økonomi & Stab. Du skal således bidrage til at skabe sammenhængskraft og fællesskab.

Kompetenceudvikling, trivsel og arbejdsmiljø er naturlige opgaver for lederen af HR & Løn som led i personaleledelsen. Det indebærer bl.a. at være en aktiv medskaber og samtalepartner i implementeringen af Albertslund Kommunes styringsmodel "Én kommune – én organisation", jf. nedenfor. Du vil deltage i afdelings-MED, og i MED-organisationen skal samspillet med medarbejderne være nærværende, engagerende og have høj prioritet.

Som leder for HR & Løn får du en rolle i at repræsentere Albertslund Kommunes interesser i de tværgående lokale og nationale samarbejder, herunder samarbejde med KL på HR-området.

Aktuelle opgaver

Udover den daglige drift af HR & Løn kan der peges på nogle opgaver, du vil blive mødt af i den første tid som leder.

På personalejuraområdet har der været fokus på at bistå lederne med personalesager mere stringent, end det før var tilfældet. Den nye tilgang er generelt blevet godt modtaget, men da den indebærer en kulturforandring, tager det tid, før den er fuldt indarbejdet på tværs af hele organisationen.

Med Budget 2025 for Albertslund Kommune er det besluttet, at lønfunktionen samles centralt i enheden for HR & Løn, fremfor som nu hvor ansvaret, opgaverne og ressourcerne er delt mellem en række decentrale medarbejdere, der er ansat i de enkelte fagafdelinger, og fire centralt placeret lønmedarbejdere i HR & Løn. Enheden forventes således at vokse med 4 – 6 medarbejdere, og det bliver en af dine

væsentlige opgaver, at stå i spidsen for centraliseringen, herunder integrationen af de nye medarbejdere og at centraliseringen i øvrigt sker effektivt, så der ikke opleves overgangsproblemer i driften, og så den gode kultur i HR & Løn fastholdes.

I løbet af 2025 forventes der at skulle udarbejdes en HR-strategi for Albertslund Kommune. Formålet med strategien vil være at fastlægge de overordnede rammer for, hvad målene for HR skal være i Albertslund Kommune i forhold til emner så som fastholdelse, trivsel, løn osv. på den lange bane. Du vil som leder af HR & Løn selvsagt få en betydende rolle i at bidrage til strategien sammen med bl.a. dine lederkollegaer i Økonomi & Stab.

Personlige og ledelsesmæssige kompetencer

Stillingen som leder af HR & Løn indeholder mange aspekter, og du skal derfor være i besiddelse af stærke faglige og relationelle kompetencer for at lykkes i stillingen. Det er en fordel, at du i forandringsprocesser fremstår rodfæstet under pres og formår at agere med lethed og en uformel og humoristisk tone, når du bygger bro til de andre fagområder og enheder. En åben og nysgerrig tilgang til andre, hvor du selv fremstår med en stærk personlig og faglig integritet, er ligeledes væsentlig. Du skal også trives i et miljø tæt på det politiske niveau og direktørforum, hvor du skal kunne udvise mod, initiativ og beslutningskraft, når situationen kræver det.

Vi forventer, at du har solid erfaring fra HR- og lønområdet, og ser gerne, at du har erfaring fra en politisk ledet organisation og kendskab til det kommunale område. Det er en fordel, hvis du har et solidt kendskab til personalejura, og kendskab til MED-systemet mv. på det kommunale område. Ledererfaring er ikke afgørende, hvis det ledelsesmæssige potentiale er tydeligt.

Væsentlige personlige og ledelsesmæssige kompetencer

1. Klart blik for driftsledelse

Du skal være drevet af høje faglige forventninger og ambitioner samt af at skabe synlige resultater. Du skal have en struktureret ledelsesstil i forhold til den daglige drift, der sikrer "orden i penalen" og sikker drift i form af bl.a. effektive arbejdsgange, forretningsprocesser og klar ansvarsfordeling. Du skal være skarp og effektiv i din eksekvering samt sikre en rettidig opfølgning, så potentielle udfordringer og muligheder kan blive håndteret i tide.

2. Udviklingsorienteret

Som leder skal du være udviklingsorienteret, handlekraftig og i stand til at træffe beslutninger, og du skal kunne prioritere i opgaverne. Du skal i samarbejdet med din afdelingschef kunne skabe retning og klarhed om, hvordan politiske mål og ambitioner kan omsættes til operationelle mål og handlinger i driftsorganisationen. Du bliver en del af en organisation med flere igangværende tiltag og projekter, som du skal bidrage til at få gennemført rettidigt og med høj kvalitet. Det forudsætter et kendskab til processtyring, implementering og opfølgning, og det kræver en leder, der vedholdende og tålmodigt kan bidrage til (kultur)forandringsprocesser i både egen enhed og på tværs, og som kan motivere og engagere medarbejderne og sikre følgeskab både i drift og udvikling.

3. Stærke relationelle kompetencer og samarbejdsorienteret

Som leder er du relationsstærk og rummelig, samtidig med at du har gode antenner for, hvad der rører sig i organisationen. Du er op- og dialogsøgende i forhold til at udvikle gode relationer i organisationen – både internt i Økonomi & Stab og til chefer og ledere på fagområderne, for hvem du vil være en væsentlig samarbejdspartner, og du har øje for at styrke samspillet mellem stabsfunktionen og de faglige afdelinger.

4. Gode analytiske og faglige kompetencer

Du skal være drevet af store faglige ambitioner samt af at skabe synlige resultater. Med høj faglig indsigt i HR- og lønområdet og gode analytiske evner, skal du på kompetent vis kunne understøtte og sparre med dine medarbejdere, din afdelingschef og lederkollegaer. På baggrund af en høj faglighed skal du fremstå som en troværdig og tillidsvækkende leder og samarbejdspartner.

5. Synlig og nærværende personaleledelse

Du skal have en tydelig og inspirerende ledelsesstil, der skaber gejst, engagement og ejerskab hos alle. Synlighed og nærværende ledelse, hvor du er tilgængelig for faglig sparring, når det er påkrævet, forventes. Hertil skal du praktisere en værdibaseret, anerkendende og uddelegerende ledelsesstil, hvor der tales åbent om udfordringer, problemer og muligheder. Gennem en nærværende og lyttende dialog skal du evne at samle enheden internt, så der sikres følgeskab, tryghed og trivsel i organisationen.

Øvrige personlige og ledelsesmæssige egenskaber

- Har en tydelig interesse for Albertslund Kommune, og hvad der rører sig lokalt
- Trives på en uformel arbejdsplads
- Er udadvendt og synlig

Organisation – Vision, værdier og ledelsesgrundlag

Kommunalbestyrelsen består af 21 medlemmer, som alle er dybt engagerede i udviklingen af Albertslund Kommune.

Kommunalbestyrelsens Vision 2022-2030, der udgør fundamentet og retning for kommunens arbejde med at udvikle byen til fremtiden, har overskriften "Den bæredygtige by for børnene, det grønne og fællesskaber". Visionen har tre hovedoverskrifter:

- For børnene. I Albertslund trives familier, og her skabes rammerne for det gode børneliv fyldt af glæde, oplevelser og tryghed.
- Det grønne. Albertslund er en ambitiøs grøn bæredygtig by.
- Og fællesskaber. I Albertslund omfavner vi, at vi er mangfoldige.

Læs mere om visionen [her](#).

Styringskoncept: Én kommune – én organisation

Forståelsen af organisationen er, at den er én organisation, som har blik for at gøre en forskel for hele Albertslund. Der arbejdes på at indrette vores organisation, så den skaber de bedste forudsætninger for, at organisationen kan lykkes med de opgaver og indsatser, der skaber merværdi for borgerne i Albertslund.

For at arbejde målrettet og struktureret med at skabe de bedste forudsætninger er der etableret et styringskoncept for Albertslund Kommune - [Én kommune – én organisation](#). Overordnet tager styringskonceptet udgangspunkt i tre perspektiver i vores måde at agere på som organisation:

- **Opgaver:** Vi skal indfri de politiske målsætninger og drage læring af det.
- **Struktur:** Vi skal vide, hvem der har ansvaret for hvad, men også finde sammen om det, der går på tværs.
- **Adfærd:** Vi skal have samme tilgang til vores opgaver, som vi selv ville ønske at opleve som borgere.

Albertslund Kommunes styringskoncept skal sikre, at organisationens indsatser i højere grad afspejler arbejdet med at indfri de politiske målsætninger, som er politisk vedtaget. Samtidig skal styringskonceptet bidrage til, at kommunalbestyrelsen får et godt indblik i status på indfrielsen af de målsætninger, de har vedtaget, og at organisationen tilsvarende arbejder med dokumentation af den værdi, der skabes for borgerne.

Ledelsesgrundlaget

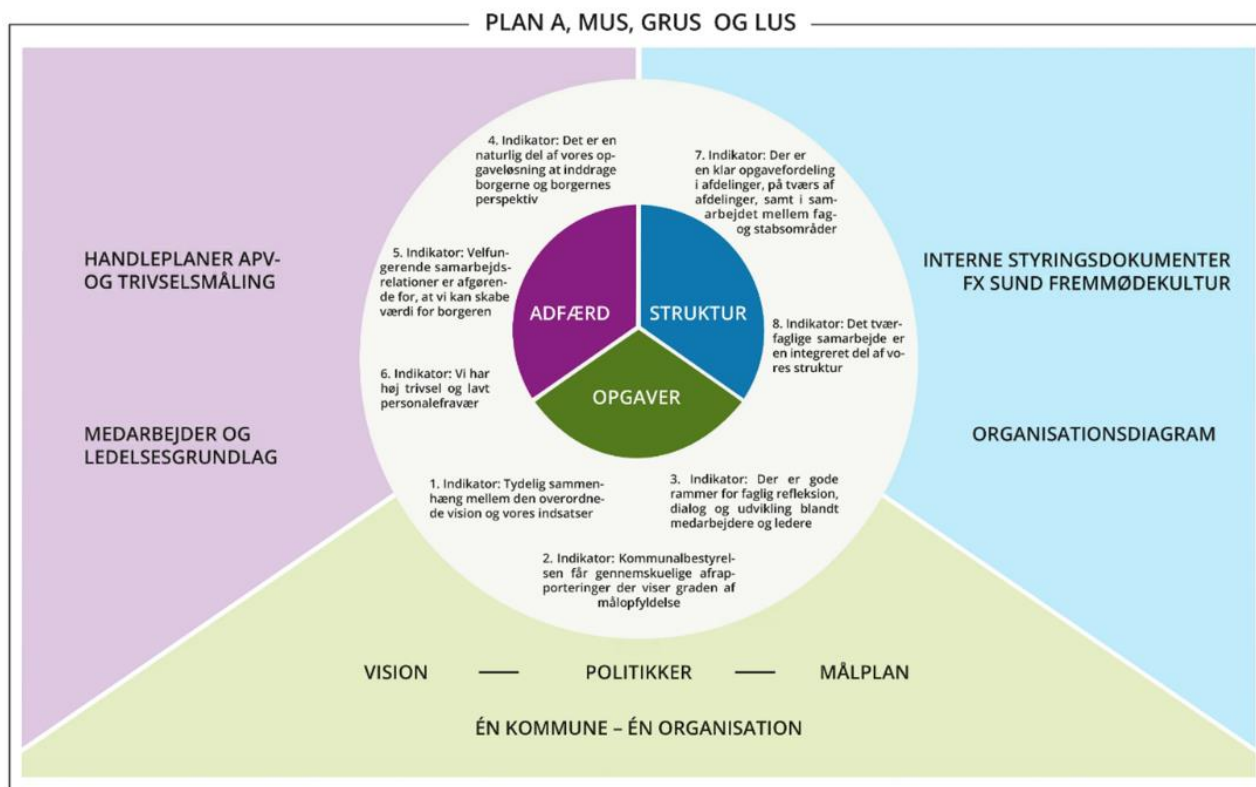
Det vedtagne ledelses- og medarbejdergrundlag for Albertslund Kommune sætter rammen for hele organisationens virke. Det fælles grundlag udtrykker forventninger til adfærd i forhold til de tre grundpiller:

- **Mod** – som bl.a. betyder, at *“Vi er modige, når vi finder nye veje, og når vi tør at stå fast på det, der virker i vores praksis. Vi engagerer os og tør tage drøftelserne, og vi opsøger aktivt dem, der mener noget andet og ser muligheder, vi ikke selv kan få øje på.”*
- **Helhed** – som bl.a. betyder, at *“Vi arbejder med det samme mål for øje og viser tillid, når vi udfordrer og lader os udfordre af andres tilgang og perspektiv. Vi opsøger aktivt samarbejdspartnere i vores opgaveløsning. Vi samarbejder professionelt og anerkender hinandens kompetencer, lytter nysgerrigt, indgår i dialog og finder de bedste veje sammen – også når det er svært.”*
- **Relationer**, som bl.a. betyder, at *“Vi investerer tid og kræfter på at danne relationerne, fordi vi ved, at de er vigtige både i mødet med borgeren og i samarbejdet med både borgerne og kollegerne. Når vi har gode relationer med hinanden, bliver det nemmere at løse opgaver sammen, og vi trives bedre med at gå på arbejde.”*

Læs mere i medarbejder- og ledelsesgrundlaget [her](#).

Organisationskompas

Sammenhængen mellem visioner, politikker, styringskoncept, medarbejder- og ledelsesgrundlag er sammenfattet i Albertslund Kommunes organisationskompas:



Den politiske organisation

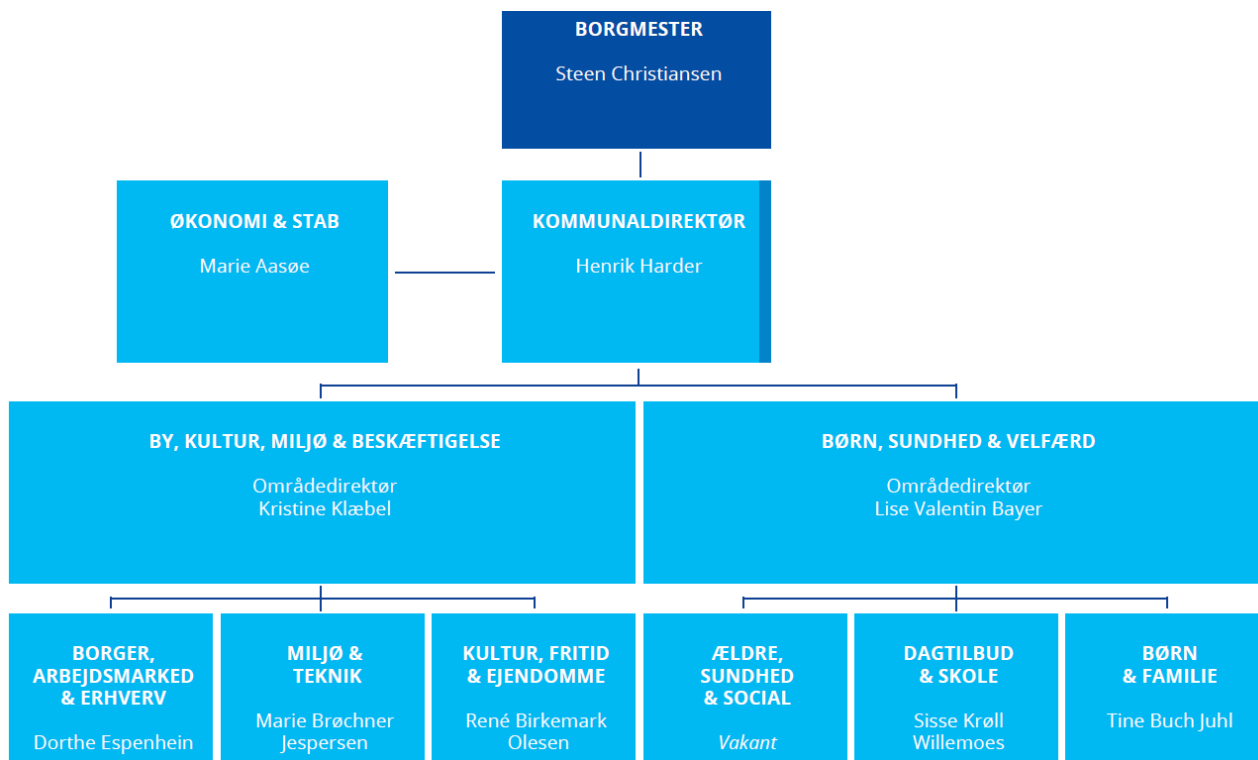
Borgmester i Albertslund Kommune er Steen Christiansen (A). Albertslund Kommune har udover Økonomiudvalget følgende syv fagudvalg og to § 17.4 udvalg:

- Børne- og Skoleudvalget
- Kultur- og Fritidsudvalget
- Miljø- og Byudvalget
- Social- og Sundhedsudvalget
- Ældreudvalget
- Udvalget for Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutioner
- Børn og Ungeudvalget
- § 17.4 Udvalg for Byudvikling
- § 17.4 Udvalget for børn og unge med særligt behov for støtte

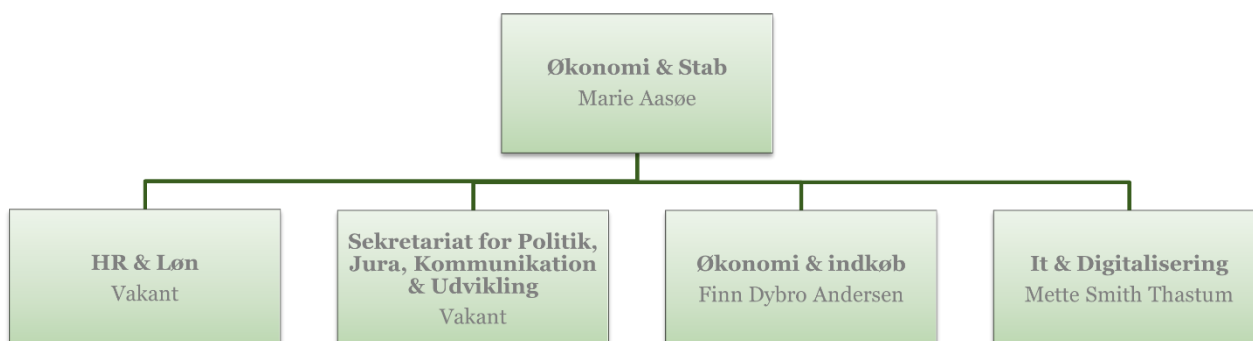
Endvidere kan du læse om kommunens øvrige politikker og strategier [her](#).

Den administrative organisation

Den øverste administrative organisation består af et direktionsforum med kommunaldirektøren og to direktører. Kommunen er organiseret i to områder – By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse samt Børn, Sundhed & Velfærd – med hver tre afdelinger samt den tværgående afdeling Økonomi & Stab. De syv afdelinger ledes af hver deres chef, som sammen med direktørforum udgør kommunens samlede chefforum.



Afdelingen for Økonomi & Stab hører under kommunaldirektøren og består af fire enheder – HR & Løn, Sekretariat for Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling, Økonomi & Indkøb samt IT & Digitalisering:



Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUS-MANN.