

Stillings- og personprofil



Chef for HR og Løn

Morsø Kommune

Februar 2025



Opdragsgiver	Morsø Kommune
Adresse	Jernbanevej 7 7900 Nykøbing Mors Tlf. 99 70 70 00 www.mors.dk
Stilling	Chef for HR og Løn
Refererer til	Direktøren for Økonomi og Stab
Ansættelsesforhold	Løn og ansættelsesforhold i henhold til gældende overenskomst og aftale om aflønning af chefer og rammeaftale om kontraktansættelse af chefer. Tiltrædelse: 1. juni 2025
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til Direktør for Økonomi og Stab Bodil B. Kristensen Tlf.: 40 22 83 43 Chefkonsulent i MUUSMANN Jan Thomsen Tlf.: 40 40 77 19
Ansøgningsfrist	Søndag den 16. marts 2025 Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Tirsdag den 25. marts 2025 Test: Fredag den 28. marts 2025 – Bemærk! Der skal afsættes 3-4 timer til testforløbet. 2. samtaler: Torsdag den 10. april 2025

Kort om Morsø Kommune

Morsø Kommune udgøres af øen Mors, den største ø i Limfjorden. Der er ca. 20.000 indbyggere i kommunen. Dermed er Morsø Kommune blandt de små kommuner i Danmark. Nykøbing er hovedby med cirka 9.000 indbyggere og byen udgør øens vækstcentrum, mens landsbyerne udvikles i henhold til det potentiale, de rummer i forhold til erhvervsudvikling, turisme m.v.

Landbrug og industri er de dominerende erhverv på øen. Kommunen er øens største arbejdsplads med ca. 1.700 medarbejdere.

Kommunens centrale værdier og strategiske pejlemærker som **Sammen er vi bedst** og **Fælles om Mors** er tydelige og nærværende for ledelse og udvikling i en kommune, som har ambitioner om at "bokse over sin vægtsklasse". Morsø Kommune er bl.a. danmarksmester i turisme, kultur og oplevelser i henhold til en undersøgelse fra Dansk Erhverv og kåret af DI til den mest erhvervsvenlige kommune i Nordjylland.

Som arbejdsplads er Morsø Kommune kendetegnet ved store smådriftsfordele og et stærkt fællesskab på tværs af hele organisation. En flad organisationsstruktur og godt kendskab til alle dele af kommunen gør, at der kort vej fra tanke til handling, og at der kan sikres stærk sammenhæng i beslutninger og indsatser. Som chef for HR og Løn bliver du en del af en organisation med nærværende ledelse, engagerede medarbejdere og stor frihed til at sætte dit eget præg på HR- og lønområdet. Du træder samtidigt ind i en kultur med stor fleksibilitet i hverdagen, en uformel omgangstone og god kollegial sparring.

Opgaver for chefen for HR og Løn

Som chef for HR og Løn bliver du ansvarlig for at lede og videreudvikle et center, hvis hovedopgaver er: personalejura og overenskomster, løn og personale samt HR og arbejdsmiljø. Du bliver personaleleder for ni dedikerede og kompetente medarbejdere kendetegnet ved en god blanding af faglig specialistviden og bred generalist viden. Der er en positiv og samarbejdsorienteret kultur i centeret, hvor der samtidig er brug for et øget fokus på at koble kompetencerne på tværs og bringe dem i spil i hensigtsmæssige arbejdsfællesskaber.

Centeret for HR og Løn indgår i direktørområdet for Økonomi og Stab, og du udgør sammen med direktøren og de to øvrige centerchefer den daglige områdeledelse.

Drift og videreudvikling af opgaveløsningen i HR og Løn

Der skal være tillid til HR- og lønområdet og den måde, opgaverne bliver løst på, herunder også det personalejuridiske område. I de seneste år er der skabt en positiv udvikling med fokus på effektivisering og standardisering af arbejdsgange og arbejdsprocesser. Din opgave er at fortsætte denne udvikling ved at skabe et motiveret og engageret center gennem involvering og samlende ledelse og ved at udnytte nye muligheder for digitalisering af arbejdsgange og processer.

Dette indebærer bl.a., at du dels skal bidrage til at skabe stabilitet og tydelige rammer for Center for HR og Løn, dels sikre helhed og sammenhæng. Det er afgørende, at du kan fastholde en klar og tydelig retning og skabe ejerskab til en sikker og stærk drift med høj kvalitet på HR- og lønområdet i Morsø Kommune.

I den forbindelse er det væsentligt, at der er tydelighed og ensartethed om praksis på HR- og lønområdet på tværs af Morsø Kommune, uanset at det kan medføre en delvis ny samarbejdspraksis på nogle fagområder. Det er derfor en opgave for den nye chef at videreudvikle retningslinjerne og politikkerne for, hvordan opgaverne på HR- og lønområdet gribes an i Morsø Kommune. Og endelig er der behov for, at alle arbejdsgange og -processer internt i Center for HR og Løn er beskrevet og dokumenteret – med henblik på drøftelse og optimering af opgaveløsningen og for at sikre yderligere kvalitet og ensartethed i processerne.

Du skal også være optaget af, at Center for HR og Løn generelt opleves som hjælpsomt og løsningsorienteret af kollegaer, der har brug for hjælp. Centeret skal således også fremover være kendetegnet ved en servicekultur i forhold til resten af organisationen i Morsø Kommune, hvilket er et vedvarende opmærksomhedspunkt.

Vigtig sparringspartner og solidt samarbejde på tværs af hele organisationen

Som chef for HR og Løn får du en vigtig opgave som sparringspartner for både direktører, chefer og ledere på tværs af organisationen. Det gælder i forhold til både spørgsmål af strategisk karakter – f.eks. i forhold til nye overenskomster og større reformer af velfærdsområderne – og driftsopgaverne som f.eks. personalesager og konkrete spørgsmål i forhold til gældende overenskomster.

For at få succes i rollen som chef for HR og Løn er det afgørende at opbygge stærke relationer til nøglepersoner uden for afdelingen. Et godt samarbejde er nødvendigt, for at centeret kan understøtte hele organisationen. I den forbindelse skal du være opsøgende og inviterende i forhold til at skabe relationer til chefer og ledere med henblik på at få en forståelse for, hvad der rører sig, og hvilke udfordringer de enkelte fagområder står over for. Du skal også formå at støtte medarbejderne i Center for HR og Løn 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.

HR og Løn skal understøtte Morsø Kommunes ambitioner og udvikling

HR- og lønområdet skal løbende udvikles og styrkes, så det understøtter Morsø Kommunes ambitioner, og der findes løsninger på eksisterende eller kommende (strategiske) udfordringer. Det gælder f.eks. i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, herunder fleksibilitet og work-life balance, generationsskifte og generationsledelse, håndtering og forebyggelse af sygefravær, herunder arbejdsmiljø og trivsel, samt løndannelse.

Det indebærer bl.a., at du skal oversætte de overordnede visioner, strategier og politikker for Morsø Kommune til konkrete handlinger og adfærd i Center for HR og Løn. Du skal også i samarbejde med andre bidrage til at finde praktiske løsninger og udvikle konkrete indsatser, der kan imødegå kommunens mere strategiske udfordringer. I dette arbejde skal du være åben og opsøgende over for nye måder at gøre tingene.

MED og arbejdsmiljøarbejdet

Chefen for HR- og Løn har en væsentlig rolle i samarbejdet i MED-organisationen, dels som rådgiver og sparringspartner om fortolkning og brug af kommunens MED-aftale, dels som deltager i Hoved-MED. Det forudsætter, at du har løbende fokus på at understøtte MED-samarbejdet, og at du har og kendskab til gældende aftaler, procedurer og praksis for MED-samarbejdet.

Du vil som chef for HR og Løn også stå i spidsen for Morsø Kommunes arbejdsmiljøorganisation, og det vedvarende arbejde med at sikre et godt arbejdsmiljø og høj trivsel vil stå centralt blandt dine arbejdsopgaver.

I dette arbejde og i samarbejdet med MED-organisationen i øvrigt skal samspillet med medarbejderne være nærværende, engagerende og have høj prioritet.

Medspiller i den samlede ledelse af direktørområdet for Økonomi og Stab

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

Faglig ledelse og personaleledelse

Som chef for HR og Løn vil du få ledelsesansvaret for centerets ni medarbejdere. En af dine væsentlige opgaver vil være faglig ledelse af og sparring med centerets medarbejdere. Tillige får du ansvar for at sikre, at centeret til stadighed har de rette kompetencer, og at den enkeltes kompetencer udnyttes effektivt f.eks. gennem etablering af hensigtsmæssige arbejdsfællesskaber. Kompetenceudvikling, trivsel og arbejdsmiljø er naturlige opgaver for chefen for HR og Løn som led i personaleledelsen.

Succeskriterier for det første halve år

I løbet af det første halve år forventes det, at du får succes med følgende:

- Du har fået skabt et godt overblik over afdelingens drifts- og udviklingsopgaver.
- Du har opbygget gode relationer på tværs og er blevet et kendt ansigt hos centrale aktører i organisationen.
- Du er kommet tæt på afdelingen og medarbejderne, så du kan understøtte det gode samarbejde og samtidig skubbe på, hvor der også er behov for ledelsesmæssig støtte i udviklingen.
- Du har fået fodfæste i ledergruppen for Økonomi og Stab, så du tager del i den samlede ledelsesopgave internt i området og på tværs.

Personlige og ledelsesmæssige kompetencer

Stillingen som chef for HR og Løn er mangfoldig, og du skal derfor være i besiddelse af stærke faglige og relationelle kompetencer for at lykkes i stillingen. Det er vigtigt, at du 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 nærværende, åben og nysgerrig tilgang til andre, hvor du selv har en stærk personlig og faglig integritet, er ligeledes væsentlig. Du skal også trives i et miljø tæt på det politiske niveau og direktionen, hvor du skal kunne udvise initiativ og beslutningskraft, når situationen kræver det.

Vi forventer, at du har relevant faglig baggrund, erfaring med og indsigt i kerneopgaverne inden for løn- og personaleområdet samt HR og arbejdsmiljø, specifikt meget gerne det personalejuridiske område. Derudover ser vi gerne, at du har erfaring med lønadministration og indsigt i lønsystemer samt generel erfaring med it-understøttelse af centrale forretningsprocesser, og at du har erfaring med overenskomster samt arbejde i MED-struktur og med personaleorganisationer.

Det er en fordel, men ikke et krav, at du har erfaring fra en politisk ledet organisation og kendskab til det kommunale område. Ledererfaring er ønskeligt, men ikke afgørende, hvis det ledelsesmæssige potentiale og motivationen for at gå ind i ledelsesopgaven er stor.

Derudover vil vi navnlig lægge vægt på følgende personlige og ledelsesmæssige kompetencer (i uprioriteret rækkefølge):

1. Klart blik for driftsledelse

Du skal have overblik og en struktureret ledelsesstil i forhold til den daglige drift, der sikrer "orden i penalen" og sikker drift i form af bl.a. høj kvalitet i personalesager, effektive arbejdsgange, forretningsprocesser og klar ansvarsfordeling. Derudover skal du kunne arbejde med at optimere arbejdsgange bl.a. gennem øget digitalisering. En pragmatisk og løsningsorienteret tilgang skal kendetegne din ledelsesstil i forhold til HR og Løns mange opgaver.

2. Stærke relationelle kompetencer og samarbejdsorienteret

Som leder er du relationsstærk og rummelig med en god og naturlig indstilling til at skabe relationer på tværs af organisationen, hvor det tværgående og udadrettede arbejde falder naturlig. Det indebærer, at du har gode antenner for, hvad der rører sig i organisationen, og hvilke behov og udfordringer de forskellige fagområder og de enkelte ledere har. Du er op- og dialogsøgende i forhold til organisationen. Det gælder i forhold til medarbejderne i HR og Løn samt chefer og ledere, men også i forhold til de faglige organisationer og andre interessenter. Du har samtidig øje for at styrke samspillet mellem Center for HR og Løn og de faglige afdelinger i tråd med Morsø Kommunes værdier: "Sammen er vi bedst". Heri ligger også, at du i udstrakt grad skal være løsnings- og samarbejdsorienteret, så du fremstår som en god samarbejdspartner, også når det handler om vanskelige spørgsmål. Og i ledergruppen skal du bidrage aktivt med et helhedssyn med fokus på den samlede ledelsesopgave inden for Økonomi og Stab.

3. Gode faglige og analytiske kompetencer

Du skal være drevet af 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 direktør og lederkollegaer. På baggrund af en høj faglighed og en struktureret tilgang til opgaverne skal du fremstå som en troværdig og tillidsvækkende leder og samarbejdspartner. Du skal også kunne medvirke til at løfte de strategiske spørgsmål, der knytter sig til f.eks. rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, herunder fleksibilitet og work-life balance, generationsskifte og generationsledelse, håndtering og forebyggelse af sygefravær, herunder arbejdsmiljø og trivsel samt løndannelse.

4. Tydelig styringskompetence og processtærk

Som leder skal du have et godt overblik, være handlekraftig og i stand til at træffe beslutninger. Du skal også kunne prioritere i opgaverne, herunder evne at balancere drifts- og udviklingsopgaver, samtidig med at organisationens ledelse understøttes på tværs af niveauer. Du skal i samarbejdet med den øvrige organisation gennem planer og en høj grad af struktur kunne skabe retning og klarhed om, hvordan kommunens mål og ambitioner kan omsættes til operationelle mål og handlinger i driftsorganisationen. Det forudsætter, at du skal have styr på i din processtyring, og at du sikrer en rettidig opfølgning, så potentielle udfordringer og muligheder kan blive håndteret i tide. Og det kræver, at du

gennem tydelig kommunikation vedholdende og tålmodigt kan bidrage til (kultur)forandringsprocesser i både egen enhed og på tværs, og at du kan motivere og engagere medarbejderne og sikre følgeskab både i drift og udvikling.

5. Synlig og nærværende personaleledelse

Du skal have en tydelig og inspirerende ledelsesstil, der skaber gejst, engagement og ejerskab hos alle i Center for HR og Løn. Synlighed og nærværende ledelse, hvor du er tilgængelig for faglig sparring forventes. Hertil skal du praktisere en værdibaseret, anerkendende og uddelegerende ledelsesstil baseret på tillid, hvor der tales åbent om udfordringer, problemer og muligheder, så løsninger findes gennem dialog og samarbejde. Gennem en nærværende og lyttende dialog skal du evne at samle enheden internt, så der sikres følgeskab, tryghed og trivsel i centeret.

Øvrige personlige og ledelsesmæssige egenskaber

- Har en tydelig interesse for Morsø Kommune, og hvad der rører sig lokalt
- Fremstår positiv og rolig – også i pressede situationer
- Er en stærk kommunikator i både skrift og tale
- Er udadvendt og synlig
- Arbejdsom og tilgængelig
- Trives på en uformel arbejdsplads

Morsø Kommune: Værdier, strategiske pejlemærker og organisation

Værdier

Morsø Kommune har tre grundlæggende værdier, som guider handlinger, beslutninger og adfærd:

- **Sammen er vi bedst.** Indebærer, at vi finder de bedste løsninger i fællesskab. Vores kerneopgaver skal ses som en del af en større sammenhæng, som gavner hele Mors.
- **Serviceorienteret myndighedsbetjening.** Betyder, at vi ud fra et modtagerperspektiv leverer brugervenlig, tilgængelig og effektiv service, som er imødekommende og relevant.
- **Dialogbaseret sagsbehandling.** Medfører, at vi har en åben kommunikation, som søger at skabe en samarbejdsorienteret proces, hvor modtagernes input bliver taget i betragtning.

Strategiske pejlemærker

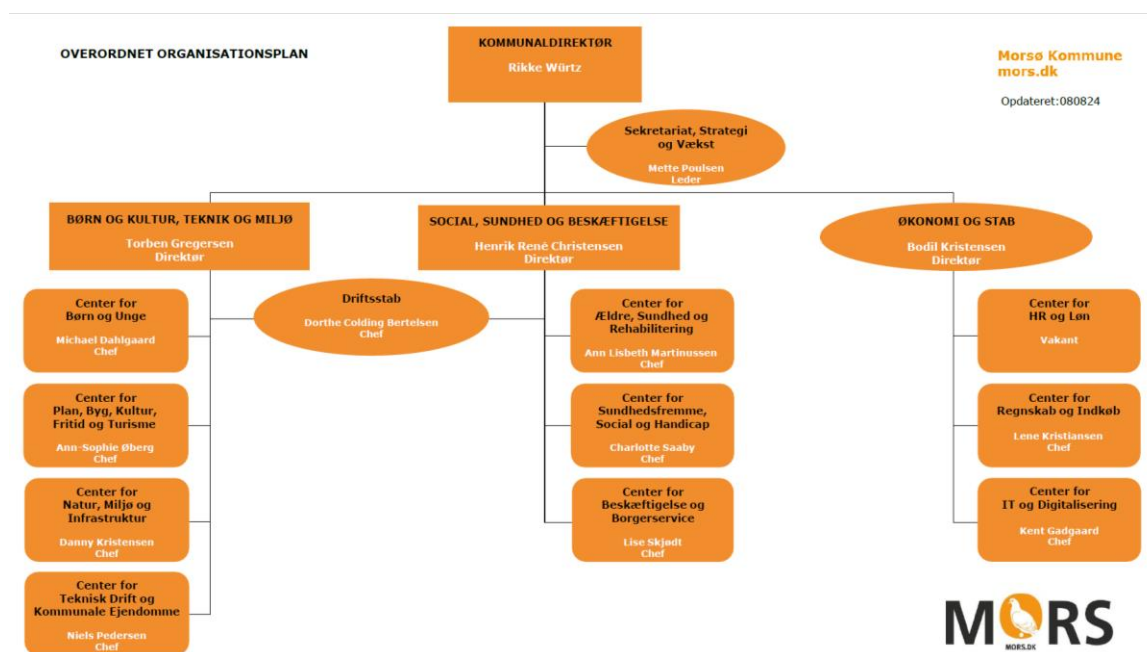
Disse værdier er afspejlet i fem strategiske pejlemærker, der udviklet for at sikre, at ledere og medarbejdere i fællesskab skaber et stærkt og bæredygtigt fundament for Morsø Kommune:

- **Fælles om Mors.** "Fælles om Mors" er vores fælles strategi, som rummer hele Mors og kommunen. Vi har ansvaret for at løse kerneopgaverne og skabe et samfund, som sikrer det gode børneliv, den værdige alderdom og tager hånd om klima og miljø.
- **Professionel opgaveløsning og væren i organisationen.** Professionel opgaveløsning er fundamentet for vores arbejde, og vi har høje ambitioner. Vi skal være kompetente, engagerede og teamorienterede i alt, hvad vi gør.

- **Økonomisk og faglig bæredygtighed.** Økonomisk bæredygtighed betyder ansvarlige beslutninger, der sikrer en holdbar økonomi, nu og i fremtiden. Faglig bæredygtighed handler om at sikre den rette faglighed i opgaveløsningen, med fokus på struktur og læring.
- **Niveau til niveau opgaveløsning og dialog.** Dette pejlemærke sikrer, at opgaver løses på det rigtige niveau med de rette kompetencer. Medarbejdere og ledelse får større ansvar og ejerskab, så vi udnytter alles styrker. Samarbejde på tværs af organisationen er afgørende, hvor opgavens karakter bestemmer, hvem der samarbejder.
- **Udefra og ind.** Vi stræber efter at minimere et internt "kommunesyn" og i stedet fokusere på at løse kerneopgaver ud fra modtagerens perspektiv.

Den administrative organisation

Den administrative organisation består af direktionen, som udgøres af kommunaldirektøren og tre direktører med hver deres ansvarsområder - Børn, Kultur, Teknik og Miljø, Social, Sundhed og Beskæftigelse samt Økonomi og Stab. Desuden er der en tværgående funktion, Sekretariat, Strategi og Vækst.



Center for HR og Løn er placeret i direktørområdet for Økonomi og Stab. Centerchefen refererer til direktøren for Økonomi og Stab og indgår i områdets ledergruppe, der også omfatter direktøren, chefen for Regnskab og Indkøb samt chefen for IT og Digitalisering. Desuden indgår chefen for HR og Løn i Morsø Kommunes lederforum.

Center for HR og Løn har ni medarbejdere, der løser opgaver inden for områderne HR, arbejdsmiljø, personalejura og løn.

Andet

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

