

HR-chef

MU Professional Search™
Uddybende jobprofil | Ballerup Kommune



**Ballerup
Kommune**



Reliable Leadership Advice™

HR-chef i Ballerup Kommune

Dette materiale har til formål at sikre det gode match mellem organisation og kandidat. Vi ønsker at skabe størst mulig transparens, og derfor har vi samlet de væsentligste informationer om stillingen, organisationen, muligheder og udfordringer. Vi har også beskrevet forventningerne til den ideelle kandidats faglige og ledelsesmæssige erfaringer og kompetencer, så grundlaget for at kunne vurdere matchet – set fra begge sider – er bedst muligt. Vi opfordrer dig til at læse materialet og ringe til Mercuri Urvals konsulent for en uddybende snak om stillingen.

Ansvarlig MU-konsulent: Snorre Andersen

Organisationen

Ballerup Kommune

Ballerup Kommune har en stærk økonomi, en markant erhvervsprofil og en tradition for sammenhængende, borgercentrerede løsninger. Med sine snart 54.000 borgere og ca. 4.700 medarbejdere er det en stor kommunal arbejdsplads med gode muligheder for at investere i kvalitet, ledelse og kompetenceudvikling.

Kommunen ledes af en direktion med kommunaldirektør Elisabeth Gadegaard Wolstrup i spidsen og er organiseret i ni centre. Seks er fagcentre, der løser kerneopgaver for borgere og virksomheder, mens tre er stabscentre, hvoraf to har direkte reference til kommunaldirektøren. Under centrene ligger afsnit og enheder med borgernære ledere. Direktion og centerchefer udgør kommunens chefgruppe.

Center for Politik og Organisation

Center for Politik og Organisation er et tværgående stabscenter med ca. 100 medarbejdere under ledelse af centerchef Mette Ebdrup og med direkte reference til kommunaldirektøren. Centret betjener borgmester, kommunalbestyrelse, direktion og organisationen og rummer Stadsarkivet og Erhvervsafsnittet samt tre tværgående afsnit:

- HR og Organisationsudvikling under ledelse af HR-chefen – alle kommunens HR-funktioner
- Digitalisering under ledelse af digitaliseringschefen – kommunens indsatser inden for digitalisering, AI og data
- Politisk Sekretariat under ledelse af sekretariatschefen – betjening af det politiske niveau og direktionen, Jura og Kommunikation.

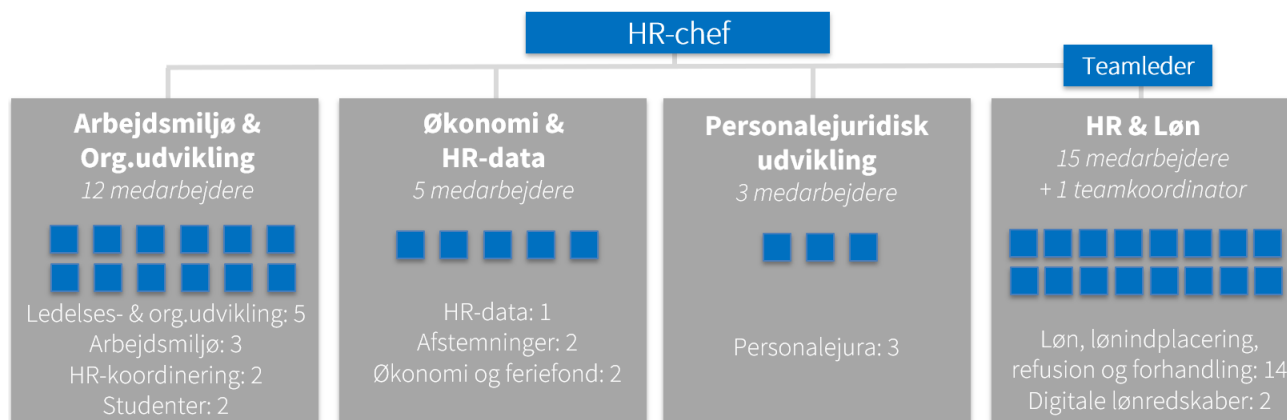
HR & Organisationsudvikling (HRO)

HRO har ansvaret for kommunens tværgående HR-opgaver og favner HR-udviklingsopgaver, løn- og personaleadministration, arbejdsmiljø, personalejura mv. med ambitionen om stærke arbejdsfællesskaber og sammenhængende betjening af centrene. HR-chefen leder afsnittet og tegner den fælles HR-funktion ud i organisationen og i forhold til direktion og centerchefer. HR-chefen er samtidig en del af den samlede ledergruppe i Center for Politik og Organisation.

Afsnittet er i dag organiseret i fire teams. Det største driftsnære team er ledet af teamlederen for HR & Løn mhp., at den nye HR-chef kan lægge hovedvægten på den strategiske og udviklende HR-opgave.

- Arbejdsmiljø & Organisationsudvikling arbejder med ledelsesudvikling, samarbejdskultur, arbejdsmiljø, MED-system, stress- og krisepsykologordning, rekruttering og tværgående udviklingsprojekter. Der er pt. to vakancer.
- HR & Løn er centrenes primære indgang til løn- og personaleadministration. Teamet rådgiver lederne i overenskomster, lønindplacering, arbejdsvilkår, lønforhandling, personalesager, barsels- og sygedagpengerefusion mv.
- Personalejuridisk Udvikling håndterer mere komplekse personalesager, virksomhedsoverdragelser samt implementering af ny lovgivning.
- Økonomi & HR-data arbejder med sygefraværs- og medarbejderdata, pensioner, afstemninger, løndata samt varetager centrets økonomi.

Herunder er vist den nuværende organisering af HRO med fire teams og en teamleder for de to driftsnære teams. Der åbenhed over for at arbejde med organisering og referenceforhold, så sammenhængen bliver bedst mulig.



Kultur og værdier

- Kommunen har en stærk tradition for inddragelse. Man løser opgaven sammen, har tillid til hinanden – fællesskab, tillid og faglig handlekraft går sammen og er bærende elementer i kommunens ledelses- og samarbejdsmodel, og går hånd i hånd med nye krav til effektivitet, professionalismisme, tydelig ledelse og målbar effekt ude i de borgernære enheder.
- Kommunens ledere har et betydeligt ledelsesrum, forudsat at retning og prioritering er afstemt med chefgruppe og direktion - det forventes, at man tager ansvar og blander sig. Ledere skal lytte og søge at forstå, men bevare sin retningsætning, prioritering og handlekraft.
- HRO er placeret centralt på rådhuset med free seating i to storrumskontorer og mulighed for fleksibel arbejdstilrettelæggelse, forudsat at omfanget balanceres med behovet for nærvær, samarbejde og opgaveløsning. Kompetencerne spænder fra personalejura, løn og HR-data til arbejdsmiljø, organisations- og lederudvikling.

Retning

Ballerup Kommune står stærkt økonomisk og kompetencemæssigt. Derfor er her mulighed for at investere i ledelse og kompetenceudvikling, men prioritering, omstilling og mere effektiv udnyttelse af ressourcerne fylder stadig mere: Der er en bevægelse mod mere professionel, enkel og modtagerorienteret understøttelse af organisationens fagområder. Det strategiske grundlag skal være tydeligt og enkelt. Udviklingsinitiativer skal tage afsæt i centrenes behov og være lettere at omsætte til praksis.

Der er et stærkt ønske fra direktion, centerchef og fagcentre om, at prioriteringen af en stærk administration skal kunne mærkes hos lederne og medarbejderne ude i centrene. Det kræver især følgende:

- HR har en klar og enkel strategisk retning, udviklet i dialog med centrene, som gør det tydeligt, hvad HR skal opnå, og hvordan det skal ske.
- HR prioriterer rådgivning, der tager afsæt i centrenes konkrete udfordringer – bl.a. rekruttering, sygefravær, arbejdsmiljø, ledelse og komplekse personalesager.
- Lederne får en mere enkel vej ind til helhedsorienteret HR-hjælp på tværs af personalesager, organisationsudvikling mv., hvor processer og værktøjer også er lettere at gå til.

Stillingen

Jobbet som HR-chef i Ballerup Kommune adskiller sig ved at samle alle centrale HR-fagligheder og have betydelig rækkevidde til at præge ledelse, arbejdsmiljø, rekruttering og organisation. Samtidig er der et tydeligt mandat til at organisere og udvikle arbejdet, så HRO selv bliver et eksempel på en mere tværfaglig og modtagerorienteret tilgang samt enkle processer og målbar effekt.

HR-chefens ansvar

HR-chefen har det tværgående ansvar for, at kommunen er en attraktiv arbejdsplads med høj faglighed, god ledelse og stærk opgaveløsning tæt på kerneopgaven. Ansvaret omfatter bl.a.:

- **Personaleledelse** af HRO, herunder både direkte ledelse og ledelse gennem teamlederen.
- **Strategisk ledelse** af kommunens HR, herunder skabe klar og enkel retning med få ophæng og et begrænset antal planer, der understøtter målene og let kan omsættes i centrene.
- **Forandringsledelse** af HRO mod en mere modtagerorienteret og helhedsorienteret rådgivning, hvor det er let for lederne at få den rigtige hjælp, og hvor HR prioriterer de udfordringer, der gør størst forskel for kerneopgaven.
- **Faglig ledelse** af kommunens arbejde med organisationsudvikling, arbejdsmiljø, løn, personalejura, lederudvikling, HR-data, overenskomster, lønforhandlinger mv.
- **Programejerskab** for FUR: Kommunens strategi for [fastholdelse, uddannelse og rekruttering](#), herunder omsætning af indsatser for ledelseskvalitet, før-lederprogram, kompetenceudvikling, onboarding, sygefravær og rekruttering mv. med en pulje på 12,5 mio. kr. årligt.
- **Retningssættende rådgivning** af direktion og chefgruppe gennem professionelle og velafstemte HR-relaterede beslutningsoplæg om organisation, ledelse og arbejdsgiverpolitik.

Rollen som HR-chef

HR-chefen er hverken en del af direktion eller chefgruppe, men spiller en central rolle i at understøtte den øverste ledelse: HR-chefen deltager i mange direktions- og chefmøder, hvorfra der udspringer et ønske om kortere, mere effektive og transparente processer, som er afstemt med chefgruppen og understøtter kommunens udfordringer.

Samtidig er HR-chefen en del af Center for Politik og Organisation, hvor en tæt relation til centerchefen er helt afgørende for at lykkes. Selvom HR-chefen selvstændigt skal retningsætte og drive HRO i tæt samspil med teamlederen, skal makkerskabet og samspillet med de øvrige centralt placerede ledere i centret vægtes højt.

Over for centercheferne skal HR-chefen være den synlige og naturlige strategiske sparringspartner, som forstår udfordringen, sætter retningen og udvikler rådgivningen, så den understøtter behovet. Chefgruppen skal involveres tidligt i centrale HR-udviklingsinitiativer, så ressourcer bruges dér, hvor de skaber størst værdi – og mærkes i praksis.

Internt i HRO er HR-chefen den retningsættende og organiserende kraft, der skaber sammenhæng mellem faglighederne, sikrer de rigtige kompetencer og udvikler en attraktiv arbejdsplads. Centralt står samspillet med teamlederen og evnen til at skabe fremdrift uden at miste alt det gode og velfungerende.

Rollen som HR-chef er i tydelig bevægelse: Der er større behov for ledelsesmæssig tydelighed at levere på kommunens vigtige dagsordener og at gøre det lettere for lederne at få hurtig hjælp til konkrete behov.

HR-chefens snitflader

HR-chefens væsentligste snitflader er – ud over egne medarbejdere og teamleder – følgende:

1. Centerchefen for Politik og Organisation – løbende dialog om retningen og væsentlige sager
2. Direktionen – professionelle, velafstemte beslutningsoplæg og deltagelse i relevante direktionsmøder
3. Chefgruppen – fælles prioritering og koordinering af centrale HR-initiativer på tværs af kommunen
4. MED-systemet og faglige organisationer – tidlig medarbejderinvolvering og gennemsigtige processer
5. Chefer på økonomiområdet – tæt samspil om lønpuljer, lønprognoser og ledelsesinformation.

HR-chefens succeskriterier

Nedenstående er vejledende, da HR-chefen naturligvis selv får stor indflydelse på målene, men de er medtaget her for at give et indtryk af den retning, vi ønsker i Ballerup Kommune.

År 1

- HRO er organiseret, så flere kræfter frigøres til fagcentrenes rådgivning og afhjælpning af konkrete behov, herunder rekruttering. Organisering og placering understøtter hjælp på tværs af personalesager og udviklingsprocesser mv.
- Der er etableret en mere enkel adgang til HR-hjælp for centrene, fx via faste mødestrukturer med centrenes ledere.
- FUR-indsatserne har fået tydelig fremdrift, særligt rekruttering, ledelsesudvikling, førleder, onboarding og sygefravær.
- Udviklingsprocesser er kortere, mere effektive og lettere at omsætte. Nye initiativer adresserer strategiske behov, er afstemt med chefgruppen og har mandat fra direktionen.
- De væsentlige snitflader – centrets ledergruppe, chefgruppen, direktionen og MED – fungerer effektivt og med høj gensidig tillid. HR-chefen er også kollegialt en integreret del af ledergruppen.

År 2 og år 3

- Centrene oplever, at det er lettere at få konkret hjælp til rekruttering, personalejura, arbejdsmiljø og øvrige HR-udfordringer.
- HR-leverancer løses mere helhedsorienteret gennem tværgående samarbejde mellem HR-faglighederne og med fokus på effekt.
- Direktion og chefgruppe ser HRO som eksempel på, hvordan forenkling, effektivisering og modtagerorientering kan omsættes i praksis.
- Kommunens HR har en klar og enkel retning med få, tydelige ophæng, som cheferne kender, anvender og oplever relevante.
- Trivlsen i HRO er styrket, og medarbejderne oplever arbejdet som meningsfyldt og præget af nærværende, tillidsvækkende, tydelig ledelse.
- Sygefravær, lederomsætning og vakancer er reduceret generelt i kommunen. HRO leverer aktivt data til løbende ledelsesdialog herom.



Herover til venstre ses foto fra indgangen til det område, hvor hele Center for Politik og Organisation holder til med centerchef Mette Ebdrup i forgrunden samt til højre foto af et af HRO's to storrumsarealer.

Profilen

Vores ønsker til den nye HR-chef

Krav	Beskrivelse
Uddannelse	- Intet specifikt uddannelseskrav – gerne HR-stærk generalist - Gerne HR-relateret uddannelse – personalejura er ikke et krav
Ledelseserfaring	- Personaleledelse samt skabelse af følgeskab – ledelse af ledere er ikke et krav - Ledelse af stabsfunktion, HR-afdeling, sekretariat el.lign.
Konteksterfaring	- Ledelse i en politisk styret organisation, gerne kommune eller stat - Rådgivning af direktion, koncernledelse eller chefgruppe - Skabelse af følgeskab på tværs af en offentlig organisation
Faglig erfaring	- Indsigt i stabsfunktioner og organisationsunderstøttelse – gerne også fra modtagere af kommunal HR-understøttelse - Indsigt i strategisk HR, rekruttering, fastholdelse, organisationsudvikling el.lign.
Sprog og skrift	Modtagerorienteret, velformuleret og sikker både i oplæg og ved udarbejdelse af beslutningsoplæg til direktion og politisk niveau.

Efterspurgte adfærd

Forandringsledelse

- Tydeligt retningssættende og organiserende.
- Afstemmer mål, prioriteringer og indsatser opad, udad og nedad, før der træffes beslutning.
- Kan træffe og stå på mål for beslutninger, også når der ikke er fuld enighed.
- Skaber følgeskab indadtil og bredt i organisationen og kan omsætte forandring til konkret praksis.

Opgaveledelse

- Handlingsorienteret, effektiv og konkret i leverancetænkningen.
- Processtærk og struktureret og kan selv formulere skarpe beslutningsoplæg.
- Giver plads til teamlederen og gør det lettere for medarbejderne at lykkes.
- Rekrutterer og udvikler medarbejdere med de kompetencer, HRO har brug for.

Relationsledelse

- Synlig i organisationen og opbygger stærke relationer til centrene.
- Organisatorisk tæt – er nysgerrig på og har føling med fagområdernes behov.
- Udfordrer konstruktivt – opad, udad og nedad – med selvindsigt og overskud.
- Uformel, tillidsvækkende og stærk i relationerne – god at samarbejde med både som chef og chefkollega.

Løn og vilkår

Vi forventer at ansætte den nye HR-chef pr. 1. januar 2027 eller efter nærmere aftale. Stillingen indplaceres som afdelingsleder efter gældende overenskomst (chefkonsulent med personaleansvar). Det forventede lønniveau er 60.000-70.000 kr. pr. måned, afhængigt af kvalifikationer og forhandling efter principperne for lokal løndannelse. Hertil kommer pension på 18,71 – 21 %. Der er attraktive og fleksible arbejdsvilkår for ledere, og rådhuset har moderne mødefaciliteter, en god kantine, en velfungerende personaleforening og et gratis fitnessrum.

De første 3 måneder af ansættelsen betragtes som prøvetid efter reglerne i Funktionærloven. Afsluttet prøvetid medfører ikke yderligere bekræftelse. Efter endt prøvetid gælder Overenskomstens øvrige bestemmelser om opsigelse m.v.

Vi indhenter straffeattest, og ansættelsen sker under forudsætning af, at der foreligger en tilfredsstillende straffeattest i henhold til bekendtgørelsen om behandling af personoplysninger i Det Centrale Kriminalregister.

Arbejdssted og rejseaktivitet

- Ballerup Rådhus, Hold-an Vej 7. Gratis parkering tæt ved hovedindgangen.
- Rådhuset ligger 7 min. fra Ballerup Station. Der er 24 min. direkte S-tog fra København.
- Begrænset rejseaktivitet, primært møder og oplæg på kommunens arbejdspladser.

Referencelinjer

- Personaleleder: Centerchef Mette Ebdrup, Center for Politik og Organisation.
- Faglig opdragsgiver: Direktion og chefgruppe.
- Personaleansvar: HRO med ca. 40 medarbejdere, herunder en teamleder.

Tidsplan

5. november
Ansøgningsfrist

19. eller 23. november
Testsamtale (online)

17. november
Første samtale

26. november
Anden samtale

Det næste skridt

Du kan kontakte Mercuri Urval ved Cornelius Freiesleben 5076 1221 eller Snorre Andersen 6037 8063 for en fortrolig sparring om stillingen og matchet. Efter aftale også centerchef Mette Ebdrup på 2516 9716. Sæt dig gerne lidt ind i:

- [Organisation](#)
- [Vision 2029](#)
- [Budgetaftale 2026](#)
- [Ledelsesgrundlag](#)

Efterfølgende kan du frem til ansøgningsfristen [uplade ansøgning og CV ved at klikke her](#).

Til samtalerne vil du ud over Mercuri Urval møde centerchef [Mette Ebdrup](#), teamleder [Ingrid Sanchez](#), tre medarbejderrepræsentanter fra HRO samt til anden samtale endvidere kommunaldirektør [Elisabeth Gadegaard Wolstrup](#).

Mellem de to samtaler vil der være testforløb hos Mercuri Urval samt eventuelt et uformelt kaffemøde på rådhuset.