



Job- og personprofil for Sektorchef for HR og IT i Lolland Kommune

Har du organisatorisk tæft og kan du få HR og IT til at skabe værdi i organisationen og dagligdagen for dine kollegaer? Og har du lyst til at være med på Lollands spændende udvikling i tilknytning til Femernforbindelsen og grøn omstilling? Så søg stillingen som Sektorchef for HR og IT.

Aaberg+ bistår Lolland Kommune ved rekruttering af Sektorchef for HR og IT

Indhold

Punkterne for indholdet i dette dokument er følgende:

- Overordnet – om stillingen og fremtidige pejlemærker
- Lolland Kommune – En kommune med udsyn
- Jobbet, ansvar og opgaver
- Dig og din profil
- Proces og ansættelsesvilkår
- Spørgsmål til stillingen

1. Overordnet - om stillingen og fremtidige pejlemærker

Lolland Kommune er i en rivende udvikling, hvor store infrastrukturprojekter skaber vækst, udvikling og jobs. Det handler selvfølgelig meget om Femernforbindelsen, som udover at være det største byggeprojekt i Danmark i disse år, også åbner for en transportkorridor til Europa. Det giver nye vækstmuligheder for både almindelige erhvervs- og industrivirksomheder og for vores turisme.

Vi arbejder målrettet på at være en kommune, som sikrer borgerne den bedst mulige hverdag for hele familien. Og det handler selvfølgelig om gode servicetilbud på alle hylder og adgang til en helt unik natur og kulturelle fællesskaber i de mange lokalsamfund og foreninger.

Der er ca. 39.000 indbyggere i Lolland Kommune, vi har masser af kyst og smukke naturparker ved Nakskov og Maribo.

Vi hjælper hinanden, og arbejder hele tiden for at tænke nyt og finde nye veje til at sikre velfærden til kommunens borgere og udviklingsmuligheder for kommunens erhvervsliv.

Helt centralt står dog udviklingen af vores industriområder, hvor tunnelfabrikken som det politisk er besluttet at bevare, vil danne udgangspunkt for udvikling af et 800 hektar stort erhvervsområde ved Rødbyhavn.

Lolland arbejder ud fra fire overordnede udviklingsprincipper:

- Overordnet planlægning har som udgangspunkt et tiårigt perspektiv
- Indsatser, der styrker kommunens strukturelle vilkår, opprioriteres
- Servicestrukturen tilpasses befolkningsudvikling og bosætningsmønstre
- Kommunens service skal styrke borgernes selvhjulpenhed og selvforsørgelse

For at udleve disse principper stilles der krav til organisationen om tæt koordination indadtil og tæt dialog og samarbejde med civilsamfundet og erhvervslivet.

Vi arbejder efter Lollandsmodellen, som tager udgangspunkt i værdibaseret ledelse, og hviler på fire generelle organisationsværdier:

- Kompetence
- Tillid
- Åbenhed
- Fairness

Kommunen arbejder i sit budget for at realisere de syv strategiske fyrtårne, som Byrådet har besluttet:

- Kommune i en ny virkelighed
- International rekruttering og bosætning
- Grøn industrialisering
- Lollands Sydkyst
- Boligudvikling
- Fremtidens skole
- Sundhedsområdet

De store potentialer der er i forlængelse af Femernforbindelse og erhvervsudviklingen omkring tunnelfabrikken mødes samtidig af en befolkningsudvikling med generel tilbagegang samtidig med en stigende andel af ældre borgere.

Det stiller krav om fokus på international arbejdskraft til at sikre den erhvervsmæssige udvikling samtidig med krav om at finde innovative løsninger til at sikre velfærden for de ældste og svageste borgere i kommunen.

Det strategiske fyrtårn om *Kommune i en ny virkelighed* er særligt rettet mod den transformation, som organisationen skal gennemføre både af hensyn til kommunens demografiske og socioøkonomiske virkelighed og til de mange statslige reformer som rammer kommunerne i disse år.

God ledelse er vigtigt for os – og vi lægger særlig vægt på, at du er fagligt motiverende, inddragende, delegerende og tillidsbaseret.

Vi søger en chef, der vil være ambitiøs på Lollands vegne og som har en organisatorisk forståelse og indsigt, som betyder at du kan forløse potentialerne i stærke HR- og IT baserede udviklingstiltag for den daglige drift.

2. Lolland Kommune – En kommune med udsyn

Administrativ organisering

Der er ca. 3.500 medarbejdere i Lolland Kommune. Du kommer til at arbejde i en kommune, hvor I står sammen om at finde de rigtige løsninger og hvor det værdimæssige afsæt har reel betydning i dagligdagen.

Lolland er organiseret med en direktion på fire medlemmer og ti sektorer – seks med linjeansvar og fire med tværgående opgaver – som har det overordnede ansvar for drift,

udvikling og økonomi på deres områder. Hertil kommer selvfølgelig de driftsmæssige enheder, som leverer den daglige service mv. til borgere og virksomheder.

Direktionen og sektorcheferne udgør Strategisk Lederforum, som mødes jævnligt for at sikre det tværfaglige samarbejde og udvikling af organisation og strategi.

Endelig er der et tæt og meget konstruktivt samarbejde med medarbejderne, hvor der findes løsninger sammen i både nedsatte arbejdsgrupper og i MED-systemet.

3. Jobbet, ansvar og opgaver

HR og IT spiller en nøglerolle i organisationens drift og strategiske udvikling. Sektoren servicerer organisationen fx på det løn- og ansættelsesmæssige område og i forhold til IT-drift. Herudover er der en central opgave i at være en konsulentunderstøttende funktion for hele organisationen fx i forhold til lederudvikling, arbejdsmiljø, rekruttering og digitalisering.

Sektoren HR og IT består af godt 50 medarbejdere, som er organiseret i syv teams:

- IT-service
- IT-infrastruktur
- Informationssikkerhed
- IT-projekt og analyse
- HR-løn
- HR-jura
- HR-udvikling

Du får ansvar for en ledergruppe bestående af en souschef og tre teamledere.

Din egen reference er til direktør Jesper Ulrich Jørgensen.

Overordnede ansvarsområder for sektorchefen

Du får som sektorchef en række overordnede ansvarsområder:

- Lede og videreudvikle din sektor – både som den enhed den er i sig selv, og som den enhed der fungerer på tværs i kommunens administrative- og driftsmæssige opbygning og understøttelse af driften.
- Sikre stabil drift og høj kvalitet på HR og IT-områderne.
- HovedMED, MED-system, eget SektorMED og kommunens overordnede arbejdsmiljøindsats.

- Arbejdsmiljøleder for din sektor, som skal løftes i tæt samarbejde med den valgte Arbejdsmiljørepræsentant.
- Understøtte direktionen strategisk og være en aktiv sparringspartner.
- Bidrage til kommunens udviklingsdagsordener – fx reformimplementering, rekruttering, velfærdsinnovation, kapabilitetsopbygning og bæredygtige løsninger.
- Understøtte økonomiudvalget i det strategiske arbejde med kommunens HR og IT-dagsordener.

På den korte bane er det forventet, at du hurtigt får bygget dine relationer op såvel til medarbejdere som til kollegaer og direktionen.

Stillingen har været besat af en konstitueret chef gennem en periode, så du skal have fokus på at konsolidere dagligdagen for medarbejderne og den løbende drift gennem nærværende og samlende ledelse. Der bliver gennemført en APV i efteråret, og resultaterne fra denne skal samles op og aftalte handleplaner skal gennemføres.

Der er også fokus på, at den samlede chefgruppe oplever klare rammer og understøttelse på dine ansvarsområder, og der er fx efterspørgsel på videreudvikling af HR-data til at støtte lederne på kommunens forskellige arbejdspladser.

Vi har fået midler til et større projekt "Vi passer på chefen", som du kommer til at være tæt involveret i. Det skal understøtte kompetenceudvikling og trivsel blandt kommunens ledere.

Endelig er arbejdet i gang med etablering af den fælles kommunale IT-serviceorganisation, som skal træde i kraft 1. januar 2027. Her skal der arbejdes for at sikre Lollands interesser og konkret skal de besluttede ændringer implementeres i driften og organisationen.

4. Dig og din profil

Sektorchefen for HR og IT har en helt central rolle i kommunens drift og udvikling, og du skal derfor være ambitiøs på hele Lollands vegne.

Du får en faglig stærk medarbejdergruppe, og ansvar for to opgaveområder som begge spiller en væsentlig rolle i de udviklingsdagsordener, der måtte være i organisationen. Vi forventer derfor, at du kommer med en række relevante erfaringer og kompetencer:

Du har en lang videregående uddannelse eller anden uddannelse kombineret med tung og relevant erfaring gerne fra den kommunale verden.

Fagligt dækker du over både HR og IT, og det er forventet, at du har dyb indsigt i HR-området og som minimum indsigt i IT-området på et strategisk niveau. Hvis din erfaring er

mindre på et område, er det forventningen, at du har ambitioner og drive i forhold til at sætte dig ind i området.

Det vil være forventet, at du kan samle de to discipliner og i samarbejde med den øvrige organisation gøre dem værdiskabende for den daglige drift og udvikling.

Da dit ansvarsområde er tværorganisatorisk, bliver du også en central figur i forhold til rådgivning og støtte til direktionen, som også vil kræve både taktisk/strategisk forståelse, organisatorisk gehør og politisk tæft.

Du får ansvar for din egen ledergruppe, hvor erfaring med ledelse af ledere, samt blik for hvordan du kan udvikle et sådant lederteam, vil være en stor fordel.

Chefgruppen fungerer som et samlet lederforum, hvor der er en rigtig god korpsånd og en vilje til at få ting til at lykkes. Du skal sikre gode relationer til dine kollegaer, da potentialet i HR og IT udviklingsdagsordener først forløses, når der er ejerskab og implementeringskraft i den relevante driftsorganisation.

Du vil også skulle indgå i mange eksterne relationer og repræsenterer kommunen i disse.

I Lolland Kommune arbejder vi efter tre overordnede ledelsesværdier, som er mod, risikovillighed og handlekraft, og generelt lægger vi vægt på værdibaseret ledelse, hvor der er tillid til den enkelte leders ansvar og handlekompetence.

Som leder skal du kunne forklare dine prioriteringer og beslutninger. Værdibaseret ledelse betyder derfor også, at alle ledere i Lolland Kommune skal være gode til at kommunikere deres standpunkter og argumenter, og være villige til at tage dialogen med medarbejderne.

Du skal være nysgerrig, rummelig og vedholdende, og du skal kunne lytte til og mærke den samlede organisation, og ikke mindst tage samarbejdet med medarbejderne ind som en helt naturlig del af jobbet. Vi forventer en ledelsestilgang, hvor lyst til at prøve nye ting af går hånd i hånd med forståelse af, at der kan ske fejl.

Og ikke mindst skal du have en høj integritet, og kunne være en fortrolig sparringspartner for direktion og kollegaer.

5. Proces og ansættelsesvilkår – vi vil lære hele dig at kende

Ansættelsesudvalget udvælger og gennemfører samtale med ansøgere. Ansøgerne bliver vurderet ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i job- og personprofilen. Ansættelsesudvalget er sammensat af:

Kommunaldirektør Thomas Knudsen

Direktør Jesper Ulrich Jørgensen

Sektorchef Ditte Ploug Pedersen

Sektorchef Birgitte Rønnow

Teamleder Jeanett Falkenstrøm

Teamleder Lisbeth Jørgensen

HR-konsulent Marlene Foged Mortensen

IT-organisationskonsulent Anders Ørum Larsen

Næstformand HovedMED Birgitte Jensen

Næstformand HovedMED Susanne Køhler

Tidsplan for ansættelsesprocessen:

Ansøgning sendes til os via rekrutteringssystemet fra Signatur senest mandag den 13. oktober 2025, via dette link <https://www.aabergplus.dk/ledige-stillinger>

Der sendes en kvitteringsskrivelse for modtagelse af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og Aaberg⁺ i resten af ansættelsesprocessen.

Den 1. samtale afholdes fredag den 24. oktober. For ansøgere der går videre til 2. samtale, vil der være test, testtilbagemelding og referencetagning i perioden mellem 1. og 2. samtale.

2. samtale afholdes fredag den 7. november. Umiddelbart efter 2. samtale træffes der beslutning om eventuel ansættelse.

Vi forventer, at du kan begynde i jobbet den 1. januar 2026.

Ansættelsesvilkår

Lolland Kommune tilbyder ansættelse på kontraktvilkår i overensstemmelse med KL's cheflønsaftale.

6. Spørgsmål til stillingen – vi hjælper dig gerne

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til direktør Jesper Ulrich Jørgensen, tlf. 2148 3082, eller til ass. partner i Aaberg⁺ Lau Svendsen-Tune tlf. 2164 4080, mail: lau@aabergplus.dk

