

Stillings- og kompetenceprofil



**HVIDOVRE
KOMMUNE**

HR-chef
Hvidovre Kommune

Oktober 2026

Hvidovre Kommune – det får du hos os

I Hvidovre Kommune er vi fælles om at skabe velfærd, stærke fællesskaber og en by i udvikling. Med visionen [Der er VI i Hvidovre](#) sætter vi retningen for en kommune, hvor vi arbejder helhedsorienteret, finder løsninger sammen og tager udgangspunkt i mennesker og fællesskaber. Vi kalder det Ny organisationstænkning. Det kræver en organisation, der kan rumme forskellige perspektiver, se muligheder i kompleksiteten og omsætte fælles ambitioner til løsninger, der giver mening i praksis. For at lykkes med disse ambitioner er der behov for en stærk organisatorisk understøttelse, der kan skabe sammenhæng mellem strategi, ledelse og organisation.

Som HR-chef får du en central rolle i at samle og videreudvikle HR som en strategisk og værdiskabende samarbejdspartner for hele organisationen. Du træder ind i en organisation med et solidt fundament, engagerede medarbejdere og en stærk ambition om at løfte HR-området og derigennem at styrke bidraget til kommunens visionære udvikling. Her får du mulighed for at sætte et tydeligt præg på den videre udvikling af HR-området og være med til at forme, hvordan HR bedst understøtter organisationens ledere og medarbejdere.

I tæt dialog med organisationen får du et betydeligt ledelsesrum til at sætte retning, bringe faglighederne tættere sammen og omsætte nye idéer til løsninger, der skaber mærkbare resultater. Du bliver en del af en serviceorienteret kultur, hvor ambitionen er at skabe værdi tæt på kerneopgaven gennem en professionel og relevant understøttelse af den decentrale organisation. Du skal understøtte lederne i en kompleks hverdag, hvor forskellige hensyn skal balanceres med blik for den konkrete situation og for, hvad der skaber de bedste løsninger for borgerne i Hvidovre Kommune.

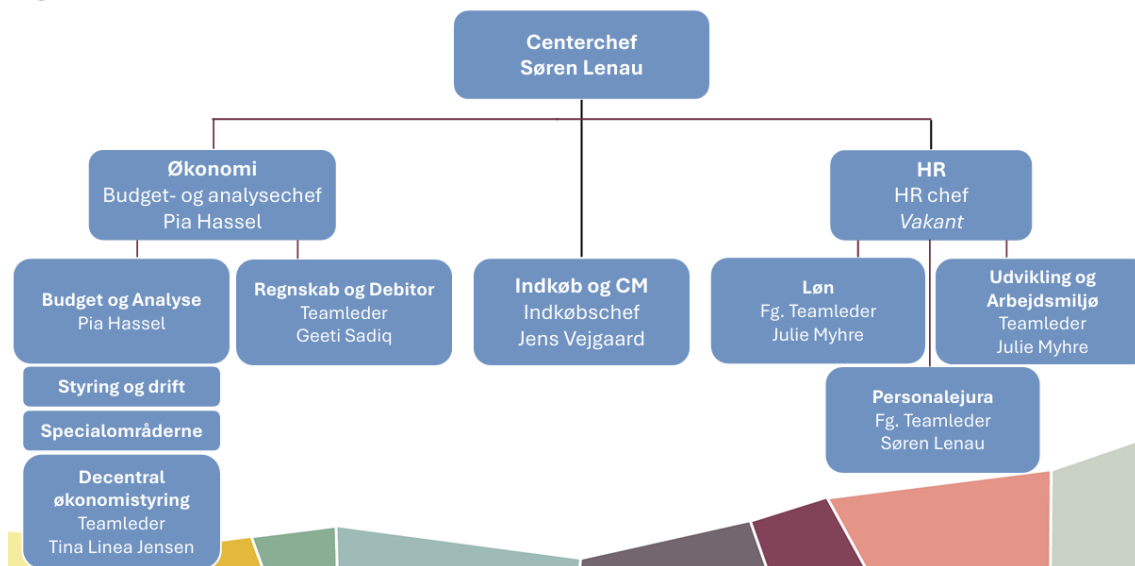
Organisationen

Som HR-chef bliver du en del af Center for Økonomi og Personale og får det overordnede ansvar for HR-området. HR består af 26 medarbejdere og er i dag organiseret i tre teams. Som led i en forestående organisationsændring samles Personalejura og Løn i ét team under en ny teamleder, mens Udvikling og Arbejdsmiljø fortsætter som det andet team. Du får dermed en central rolle i at få den nye organisering til at fungere i praksis og sammen med de to teamledere videreudvikle HR som et samlet område med stærke samarbejdsflader på tværs af fagligheder og opgaver.

Du bliver en del af et godt ledelsesfællesskab i centeret, og et nyt i HR, der skal opbygges lige så snart, at temlederstillingen og HR-chefstillingen er besat. Begge steder forventes det, at du aktivt bidrager til kommunens samlede udvikling. Det indebærer, at du både skaber resultater på eget ansvarsområde og engagerer dig i organisationens dagsordener og løsninger på tværs af hele organisationen.

Du får samtidig en central rolle som bindeled mellem HR-området og den øvrige organisation. Du referer til centerchefen for Økonomi og Personale, Søren Lenau, og sammen med Budget og Analysechefen skal I bidrage til at skabe sammenhæng mellem Hvidovre Kommunes ambitioner, kerne-drift, velfærdstilvejebringelse og for dit vedkommende HR's indsatser og prioriteringer.

Ansættelse sker efter gældende overenskomst. Det forventede lønniveau er 65.000 - 70.000 ekskl. pension afhængig af kvalifikationer og erfaring.



Opgaver – det du skal hos os

Videreudvikle HR som organisationens strategiske samarbejdspartner

Du skal være med til at styrke og videreudvikle HR's rolle som en relevant, tilgængelig og værdiskabende samarbejdspartner for kommunens ledere og medarbejdere. Det kræver, at HR fortsat har blik for de forskellige fagområders virkelighed og kan levere en understøttelse, der både respekterer den decentrale handlefrihed og bidrager til kvalitet og sammenhæng på tværs. Du skal skabe en fælles forståelse af, hvad god HR-understøttelse er og sikre en sammenhængende tilgang på tværs af HR's fagligheder. Det medfører også, at du løbende skal forventningsafstemme HR's roller, leverancer og prioriteringer, så organisationens behov og HR's indsatser understøtter hinanden bedst muligt.

Som sparringspartner for både centrale og decentrale ledere på tværs af organisationen bliver en del af opgaven at opbygge stærke relationer og skabe indsigt i de udfordringer og behov, der præger de enkelte fagområder, så HR kan levere en understøttelse, der opleves relevant og anvendelig i hele organisationen.

Som HR-chef skal du sammen med den øvrige centerledelse være et tydeligt bindeled mellem HR og den øvrige organisation. Du indgår aktivt i dialogerne mellem HR og direktionen, samt centerchefforum, og derigennem det politiske niveau. Du skal kunne oversætte overordnede ambitioner og beslutninger til en retning, der giver mening i HR og i organisationen og samtidig bringe relevante faglige perspektiver ind i de strategiske drøftelser. Det kræver et blik for, hvordan HR understøtter opgavevaretagelsen 'i den spidse ende' og således sikrer et solidt fundament for, at medarbejdere og ledere kan lykkes med deres opgaver til gavn for borgerne i kommune.

Du skal indgå aktivt i centerets ledergruppe, bidrage til det fælles ledelsesansvar og være med til at styrke samarbejdet på tværs af organisationen. Det er det vi kalder Ny organisationstænkning, som er omdrejningspunkt for hele organisationens udvikling og derigennem vores service overfor borgerne.

Lede, samle og udvikle HR-området

Du får det samlede ledelses- og personaleansvar for HR-området og skal stå i spidsen for at videreudvikle en afdeling med et stærkt arbejdsfællesskab. En central opgave bliver at skabe stabilitet, tydelighed og tillid samt sikre et godt og udviklende arbejdsmiljø, hvor medarbejderne oplever klare rammer og fælles retning. Sammen med de to teamledere skal du få den nye organisering til at fungere i praksis og sikre tydelige roller, ansvar og samarbejdsflader. Du skal skabe følgeskab omkring de mål og prioriteringer, der skal bringe HR-området videre samt sikre gode rammer for medarbejdernes trivsel, udvikling og opgaveløsning.

Samtidig skal du samle områdets forskellige fagligheder, så medarbejderne oplever sig som en del af ét HR og bidrager til fælles mål på tværs af personalejura, løn, udvikling og arbejdsmiljø. Dermed skal du være med til at styrke sammenhængen på tværs af området og sikre, at organisationen oplever HR som ét samlet og velfungerende område.

Sikre implementering og fremdrift

En central opgave bliver at videreudvikle det gode arbejde, der allerede er fundamentet i HR. Området står over for at skulle implementere en revideret HR-strategi, som samler og tydeliggør de ambitioner og indsatser, der allerede præger området. Strategien sætter fokus på rekruttering, den attraktive arbejdsplads, samarbejdskultur samt en mere databaseret tilgang til HR. Din opgave bliver at omsætte strategiens ambitioner til konkrete prioriteringer og handlinger og sikre sammenhæng mellem de politiske ambitioner, direktionens forventninger, organisationens behov og HR's kapacitet.

Samtidig skal du skabe overblik over de igangværende indsatser og sikre, at HR's ressourcer anvendes der, hvor de skaber størst værdi for kommunens organisation og kerneopgave. Med afsæt i Hvidovre Kommunes HR-strategi skal du fastholde fokus på de politisk prioriterede dagsordener, herunder bl.a. fokus på den attraktive arbejdsplads, rekruttering, onboarding af nye medarbejdere og nedbringelse af sygefraværet samt sikre fremdrift og sammenhæng i implementeringen. Du får desuden en central rolle i at omsætte Ny organisationstænkning til HR-praksis og i at sikre, at nye initiativer følges til dørs og skaber mærkbar værdi i organisationen.



Profil – det vi søger hos dig

Stillingen kalder på en erfaren leder, der trives i en værdibaseret organisation med et stærkt fokus på samarbejde og dialog. Du kan se dig selv i Hvidovre Kommunes [værdier](#) om dialog, engagement og åbenhed og formår at omsætte dem til ledelse og samarbejde i praksis. Du har ambitioner for HR og blik for, hvordan HR kan understøtte organisationens mål og skabe værdi for ledere og medarbejdere. Du motiveres af at arbejde i en kompleks virkelighed, hvor forskellige perspektiver og hensyn skal bringes i spil for at finde de bedste løsninger. Samtidig har du lyst til at stå i spidsen for et område med stor betydning for organisationens udvikling og skabe gode rammer for, at medarbejdere, ledere og organisation kan lykkes sammen.

Kvalifikationer – ledelsesmæssige, faglige og erfaringsmæssige

Du har erfaring med at lede og udvikle medarbejdere og ledere i en større og kompleks organisation. Du har solid HR-faglig erfaring og et bredt kendskab til de centrale HR-dagsordener, der knytter sig til ledelsesunderstøttelse, organisationsudvikling, rekruttering, arbejdsmiljø og personalejuridiske forhold.

Vi forestiller os, at du har en relevant videregående uddannelse og erfaring fra en politisk ledet organisation eller en tilsvarende kompleks kontekst, hvor du har arbejdet i krydsfeltet mellem strategi, drift og mange forskellige interessenter. Du har erfaring med at udvikle HR som en strategisk samarbejdspartner og med at omsætte organisatoriske ambitioner til indsatser, der skaber værdi for både ledere og medarbejdere – og i sidste ende borgerne i Hvidovre Kommune.

Derudover har du erfaring med at lede specialister og udvikle faglige miljøer. Du forstår samspillet mellem HR-faglighed, ledelse og organisation og formår at bringe disse perspektiver i spil på en måde, der understøtter organisationens samlede udvikling.

Ledelsesmæssige og personlige kompetencer:

Derudover vil vi lægge vægt på følgende ledelsesmæssige og personlige kompetencer:

Strategisk og analytisk tænkende

- Du formår at bevare blikket for den samlede organisation og navigerer sikkert i en virkelighed, hvor mange hensyn, interesser og perspektiver skal balanceres.
- Du ser sammenhænge på tværs af fagområder og omsætter komplekse problemstillinger til tydelige prioriteringer og meningsfulde beslutninger.
- Du bidrager med et perspektiv, der rækker ud over eget ansvarsområde og har fokus på løsninger, der understøtter kommunens samlede udvikling.

Relationel, samlende og empatisk leder

- Du motiveres af at skabe rammerne for, at andre lykkes, og ser udviklingen af medarbejdere og arbejdsfællesskaber som en central ledelsesopgave.
- Du formår at skabe retning, trivsel og engagement og understøtter en kultur præget af tillid, ansvar og fælles ambitioner.
- Gennem tydelig og nærværende ledelse skaber du følgeskab og sikrer, at medarbejdere og ledere oplever klare rammer.

Samarbejds- og serviceorienteret

- Du har en naturlig interesse for organisationens behov og motiveres af at skabe løsninger, der gør en reel forskel for ledere og medarbejdere.
- Du opbygger stærke relationer på tværs af organisationen.
- Du evner at omsætte indsigt i organisationens udfordringer og behov til en relevant og værdiskabende HR-understøttelse.
- Du er tilgængelig og dialogsøgende i samarbejdet med ledere, medarbejdere og øvrige interessenter og formår at skabe tillid og forståelse for HR's rolle.

Modig og balanceret beslutningskraft

- Du trives i en kompleks hverdag, hvor der sjældent findes enkle løsninger, og hvor beslutninger ofte kræver afvejning af forskellige hensyn.
- Du formår at bevare ro, retning og overblik, også når dagsordenerne er mange, og forventningerne høje.
- Du er i stand til at træffe beslutninger og stå ved dem, når situationen kræver det.
- Du balancerer inddragelse med handlekraft og har blik for både mennesker, organisation og opgave.

Om ansættelsesprocessen

Du kan søge stillingen gennem MUUSMANN [her](#).

Tidsplan

Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra.



Testforløb og referencer

Mellem de to samtalerunder gennemfører MUUSMANN et testforløb, der omfatter:

- En personlighedstest (NEO PI-3)
- En intelligencetest (IST Screening (Intelligence Structure Test))
- En opfølgende testsamtale med udgangspunkt i ovenstående

På baggrund af testforløbet udarbejder MUUSMANN en testrapport, der indeholder:

- En vurdering af dine kompetencer i forhold til stillings- og kompetenceprofilen
- En vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og udfordringer i forhold til det konkrete job
- Et antal udviklingspunkter for dig som leder i den konkrete stilling

Du vil få testrapporten tilsendt inden 2. samtalerunde, ligesom ansættelsesudvalget får mulighed for at læse den inden samtalen.

I forbindelse med 2. samtalerunde vil du skulle forberede besvarelsen af en case, som du skal præsentere til samtalen.

Efter 2. samtalerunde indhenter vi også referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Vi indhenter typisk tre referencer, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med dig.

Ansættelsesudvalget

Centerchef for Økonomi og Personale

Søren Lenau

Teamleder for Udvikling og Arbejds- miljø

Julie Pryts Bjønager Myhre

Centerchef for Center for Børn og Fa- milie

Hannah Ilima Packness Wilson

Næstformand i HovedMED

Jan Jensen

Personalejuridisk konsulent

Sussie Skaarup Kindt

Daglig koordinator for Løteamet

Connie Rosenby C. Jonsson

Personale- og udviklingskonsulent

Henrik Kjems Falk

Yderligere information

For yderligere information er du velkommen til at kontakte:



Søren Lenau
Centerchef
Tlf.: 25 44 33 01



**Anders Moesgaard Jacob-
sen**
Chefkonsulent i MUUSMANN
Tlf.: 20 42 91 49

Du kan læse mere om Hvidovre Kommune på kommunens [hjemmeside](#), i [Hvidovrestrategien](#) og i det samlede [organisationsdiagram](#).