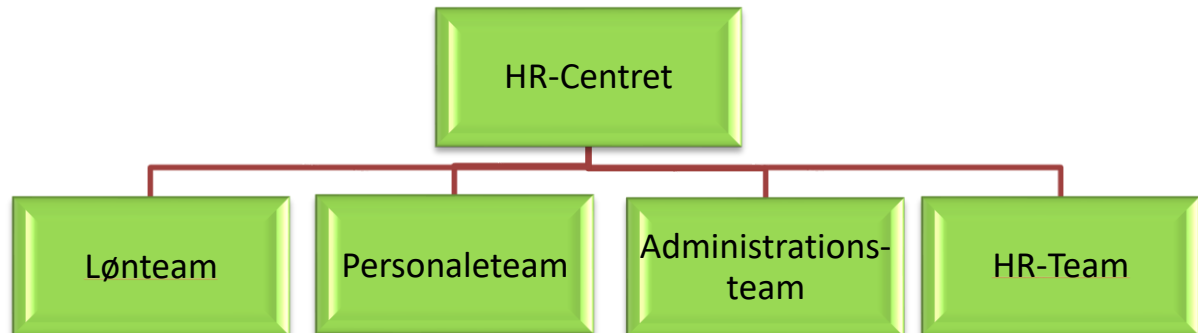


Indledende og organisering i HR-Centret

HR-Centret består organisatorisk af følgende enheder:



Der er i alt 26 ansatte i HR-Centret, som er fordelt på følgende:

Lønsteamet (8 medarbejdere), som varetager alle opgaver i forhold til kontrol af lønindstillinger mv., bistand til decentral anvendelse af lønsystemet og håndtering af syge- og barselsdagpengerefusioner. Herudover udarbejder de bl.a. lønoplæg for en række af kommunens områder.

Personaleteamet (6 medarbejdere), som varetager alle personalejuridiske opgaver i forhold til ansættelser, personalesanktioner og afskedigelser i øvrigt. Personaleteamet har desuden nogle tværgående opgaver i forhold til mere principielle tiltag, der knytter sig til det personalejuridiske og i forhold til hele MED-organisationen.

Administrationsteamet (5 medarbejdere), som varetager økonomi- og afstemningsopgaver, fordeling af lønpuljer, administrative arbejdsmiljøopgaver, administration af kommunens sundhedsordning for personalet, administrator af kommunens e-rekrutteringssystem, elevansættelser, it-opgaver, tværgående kursuskatalog og andre interne administrative opgaver.

HR-teamet (4 medarbejdere), som dels har konsulentopgaver rekvireret af kommunens ledere på enkeltarbejdspladser og dels har mere strategiske HR-udviklingsopgaver på vegne af hele organisationen som fx ledelsevalueringer, udviklingen af Social Kapital, sygefraværshåndtering, APV- og trivselsmålinger, talentudviklingsprogram, lederteamudvikling mv. Desuden varetager teamet opgaver med at udvikle strategier og politikker på HR-området samt rekrutteringsopgaven for en lang række områder.

Lønsteamet og Personaleteamet ledes af en fælles teamleder. Administrationsteamet refererer direkte til centerchefen, mens HR-teamet ledes af egen teamleder. Centerchefen og de to teamledere udgør centrets ledergruppe.

Om HR-Centret

HR-Centret har et godt ry i organisationen, og vi gør dagligt alle en indsats for at sikre, at vi kan leve op til vores gode ry. Vi har i vores arbejde fokus på arbejdsgivervinklen og lederens rolle og opgaver i forhold til denne.

Vi har stort fokus på, hvem vi er til for, og at vi i alt, hvad vi gør, understøtter ledelsesarbejdet i Høje-Taastrup Kommune. Centret og dets medarbejdere ser det som en meget vigtig opgave at gøre det nemmere for lederne at være ledere. Vi er først og fremmest til for dem – og

ikke omvendt. Vores kerneopgave er: "At understøtte ledelse på HR-området i Høje-Taastrup Kommune og gøre ledelsesarbejdet lettere for lederne."

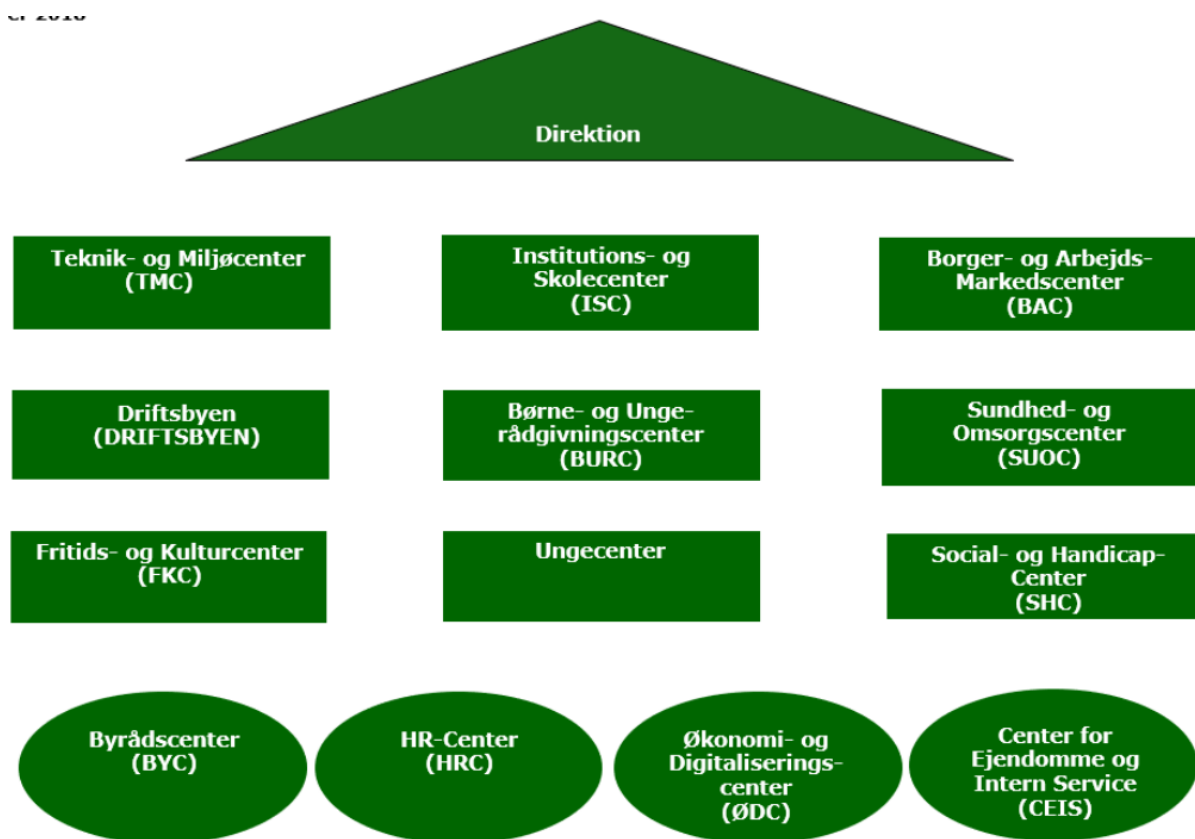
Medarbejderne i centret er serviceminded, professionelle, engagerede og har et godt indbyrdes kollegialt samarbejde. Sygefraværet er lavt og erfaringen er høj. Arbejdet og relationerne er kendetegnet ved en høj grad af ordentlighed, engagement og ansvarlighed.

Selvom medarbejderne er specialiserede i fire team, lægger vi stor vægt på samarbejdet på tværs, og at alle i centret har viden om og kendskab til, hvad centret arbejder med i relation til vores kerneopgave og -ydelser.

Vi lægger stor vægt på konstant at optimere arbejdsgange og processer samt at sikre en høj grad af digitalisering og konstant fokus på forbedringer i vores arbejdsgange og it-systemer.

Organisering i Høje-Taastrup Kommune

Høje-Taastrup Kommune er organisatorisk opdelt i 12 centre: Ni fagcentre og fire stabscentre. Den samlede organisering fremgår af nedenstående diagram:



Kommunen har værdibaseret ledelse og værdibaseret personalepolitik og vi lægger stor vægt på vores fire værdier som er:

- Menneskelighed og positivt livssyn
- Engagement
- Professionalisme
- Helhed