

Juli 2026

Job- og personprofil

HR-chef

ARC

INDLEDNING

ARC søger en ny HR-chef til en central ledelsesrolle i organisationen. Du får ansvaret for en bred funktionsportefølje, der spænder fra HR, løn, personalejura og organisationsudvikling til arbejdsmiljø, miljøledelse, CSR og GDPR. Som medlem af direktionen får du samtidig et betydeligt ledelsesrum og mulighed for at sætte retning på tværs af en organisation med omkring 900 medarbejdere og mange forskellige fagligheder.

Som et af Danmarks største ressource- og affaldsselskaber spiller ARC en vigtig rolle i den grønne omstilling og i udviklingen af gode og solide løsninger for ejerkommunerne København, Frederiksberg, Hvidovre, Tårnby og Dragør. Organisationen er kendetegnet ved høj faglighed, professionalisme, nytænkning og et stærkt fokus på både resultater, mennesker og samfundsansvar.

Stillingen er særligt interessant for dig, der

- vil være en del af en organisation med stor samfundsmæssig betydning og høje ambitioner inden for klima, miljø, sikkerhed og arbejdsmiljø.
- har lyst til at stå i spidsen for en bred og kompleks portefølje med fokus på både mennesker, processer, systemer og governance.
- ønsker personaleledelse af et fagligt stærkt hold af HR-specialister, HR-udviklingskonsulenter, lønkonsulenter og administrative medarbejdere.
- motiveres af at kombinere strategisk HR-udvikling med ansvar for en velfungerende drift af høj kvalitet.
- trives i en synlig og indflydelsesrig chefrolle og et tæt tværgående samarbejde i organisationens øverste ledelse.
- finder energi i at skabe gode rammer for ledelse, trivsel, samarbejde og organisatorisk udvikling

Vi forventer, at du i din ansøgning og i dit CV forholder dig til både jobprofilen og personprofilen.

Vi beder dig desuden kort at reflektere over følgende spørgsmål:

ARC's kerneopgave er at omdanne affald til ressourcer. Hvis du skulle bruge det samme blik på HR-funktionen og organisationen – hvor ville du først lede efter overset værdi, og hvad ville du prioritere fra?

OM ARC

ARC er et af Danmarks største ressource- og affaldsselskaber og en væsentlig aktør i den grønne omstilling. På vegne af ejerkommunerne arbejder vi professionelt og systematisk med

løsninger inden for indsamling, behandling og nyttiggørelse af affald med henblik på at understøtte samfundets klimaambitioner.

ARC er kendetegnet ved høj faglighed, stærke samarbejder, professionalisme og en vedvarende ambition om at udvikle organisationen og dens bidrag til samfundet.

Som arbejdsplads er ARC præget af mange forskellige fagligheder, hvor specialister, driftsmedarbejdere, funktionærer og ledere samarbejder om at løse en samfundskritisk opgave. Det stiller krav til ledelse, samarbejde, trivsel og organisatorisk sammenhængskraft.

Hos ARC får mulighed for at arbejde med både mennesker, ledelse, udvikling og samfundsansvar i en organisation, der spiller en afgørende rolle i den grønne omstilling. Samtidig bliver du en del af en velfungerende og fagligt stærk organisation med høje ambitioner, engagerede kolleger og gode muligheder for både faglig og personlig udvikling.

JOBPROFIL

Som HR-chef får du det samlede ansvar for HR- og Administrationssekretariatet, som omfatter HR og Løn samt Miljø og Arbejdsmiljø. Du refererer til den administrerende direktør, indgår i direktionen og fungerer som en central sparringspartner for organisationens ledelse.

Du vil være direkte chef for tre HR-konsulenter, to HR-udviklingskonsulenter (hvoraf en også varetager rollen som DPO), en digitaliseringskonsulent, en administrativ koordinator og tre lønkonsulenter, der sammen varetager HR-funktionen for alle medarbejdere i ARC. Miljø- og arbejdsmiljøchefen refererer desuden til dig.

Lønniveauet følger AC-overenskomst på det kommunale område. Vi tilbyder derudover attraktive ansættelsesvilkår, fleksibilitet og gode muligheder for faglig og personlig udvikling.

HR-porteføljen er bred, og den dækker mange forskellige faggrupper og uddannelsesniveauer. Det er derfor afgørende, at du trives med både udviklingsopgaver, komplekse ledelsesdagsordener og ikke mindst den betydelige mængde af driftsopgaver, som er hele forudsætningen for, at ARC kan levere kerneydelser af høj kvalitet til borgerne.

Dine væsentligste ansvarsområder og opgaver vil være:

HR-drift, personalejura og administrative processer

HR-chefen har ansvar for at sikre en professionel og effektiv HR-drift med høj kvalitet og stærk service til organisationens ledere og medarbejdere. Det omfatter blandt andet:

- overordnet ansvar for HR, løn og relaterede administrative funktioner.
- rekruttering, afskedigelser og øvrige personalesager.
- implementering af lovgivning, overenskomster og lokalaftaler.

- vedligeholdelse og udvikling af personalehåndbog, arbejdsgange og processer.
- udvikling og drift af HR-systemer og administrative værktøjer.
- understøttelse af MED-organisation og relevante samarbejdsfora

Strategisk HR, ledelse og organisationsudvikling

En væsentlig del af rollen er at sikre, at ARC har stærke organisatoriske rammer for ledelse, trivsel, samarbejde og kompetenceudvikling. Dine opgaver bliver blandt andet at:

- være strategisk sparringspartner for direktion og ledere.
- udvikle og understøtte fælles rammer for ledelse og samarbejde.
- drive leder- og medarbejderudvikling, herunder MUS og LUS.
- gennemføre trivselsundersøgelser og sikre opfølgning på resultaterne.
- Drive organisatoriske udviklingsprocesser, bl.a. via brug af Insights.
- bidrage til udviklingen af en stærk organisationskultur og høj medarbejdertrivsel.

Arbejdsmiljø, miljø og sikkerhed

For en organisation som ARC er arbejdsmiljø og miljø et vedvarende fokusområde. Du får blandt andet ansvar for at:

- understøtte ARCs samlede arbejdsmiljø- og miljøindsats.
- sikre udvikling og vedligehold af de certificerede ledelsessystemer efter ISO 45001 og ISO 14001.
- understøtte arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, trivsel og sygefravær.
- bidrage til udviklingen af sikre arbejdspladser og et stærkt arbejdsmiljø.
- sikre, at organisationens miljø-, klima- og arbejdsmiljøpolitik omsættes i praksis.
- understøtte arbejdsmiljøorganisationen og de lokale ledere i arbejdet med arbejdsmiljø og sikkerhed.

Governance, GDPR og samfundsansvar

Stillingen rummer desuden et vigtigt governance-ansvar. Det omfatter blandt andet:

- ansvar for efterlevelse af GDPR.
- ledelsesmæssigt ansvar for organisationens DPO-funktion.
- ansvar for udvikling, koordinering og rapportering af ARCs CSR-indsats.
- sikring af dokumentation og efterlevelse af relevante krav og standarder.
- bidrag til god governance og systematisk opfølgning på tværs af organisationen.

Ledelse af HR-funktionen

Du skal lede og videreudvikle en velfungerende afdeling med høj faglighed og stor organisatorisk betydning. Det indebærer blandt andet at:

- skabe retning, prioritering og sammenhæng på tværs af funktionerne.
- udvikle medarbejdere og ledere gennem tydelig og tillidsbaseret ledelse.
- sikre trivsel, engagement og faglig udvikling.
- skabe balance mellem driftssikkerhed og udvikling.
- sikre, at HR-funktionen opleves som en værdiskabende samarbejdspartner i organisationen.

PERSONPROFIL

Vi forventer et stærkt samlet match i forhold til både faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer.

Formelle kvalifikationer:

- Relevant videregående uddannelse.
- Solid erfaring fra en bred HR-ledelsesrolle i en større organisation med mange faggrupper.
- Dokumenteret ledelseserfaring med personaleansvar og udvikling af medarbejdere og organisationer.
- Erfaring med strategisk HR, organisationsudvikling og ledelsesudvikling.
- Erfaring med personalejura, overenskomster, lønadministration og HR-processer.
- God forståelse for offentlig administration, gerne erfaring fra en politisk styret organisation.
- Erfaring med samarbejde mellem ledelse, medarbejdere og organisationens formelle samarbejdsfora.
- Erfaring med GDPR og databeskyttelse i praksis.
- Gerne erfaring med arbejdsmiljø, miljøledelse, ISO-standarder og sikkerhedsledelse.
- Gode skriftlige og mundtlige kommunikationsevner.

Personlige og ledelsesmæssige kompetencer:

- En tydelig, troværdig og tillidsvækkende leder, der skaber følgeskab gennem faglighed, dialog og integritet.

- Strategisk tænkende med evne til at se sammenhænge på tværs af organisationen og omsætte mål til konkret handling.
- Relationelt stærk og samarbejdsorienteret med evne til at opbygge tillidsfulde relationer på alle niveauer i organisationen.
- Struktureret og systematisk med fokus på kvalitet, fremdrift og opfølgning.
- Evne til at navigere i komplekse personalesager og håndtere modsatrettede interesser.
- Nysgerrig, udviklingsorienteret og motiveret af at skabe forbedringer og resultater sammen med andre.
- Delegerende leder, der formår at sætte retning, skabe ansvarlighed og bringe medarbejdernes kompetencer bedst muligt i spil.
- Stærke analytiske kompetencer og evne til at omsætte komplekse problemstillinger til konkrete løsninger.

ANSÆTTELSESPROCES

ARC har nedsat et ansættelsesudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen. Ansættelsesudvalget er bredt sammensat af repræsentanter blandt direktion, ledelse og medarbejdere.

Ansættelsesudvalget mødes den 10. september og udvælger kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, så hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder. Første samtalerunde afvikles den 16. september, og anden samtalerunde afvikles den 22. september.

Mellem de to samtalerunder gennemfører Genitor et testforløb og indhenter referencer.

Testforløbet omfatter:

- personlighedstesten NEO-PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede. Testen tages online og tager 30-40 minutter.
- den kognitive test IST-Screening, der er en nuanceret test til vurdering af generel intelligens. Testen tages i Genitor og tager ca. 30 minutter.
- en opfølgende testsamtale på 1,5 time i Genitor, hvor vi med udgangspunkt i personlighedstesten og den kognitive test drøfter dine kompetencer i forhold til den foranstående personprofil, og hvor du får en mundtlig feedback fra konsulenten.

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

Vi udarbejder en skriftlig kandidatvurdering, og den udgør den samlede afrapportering af testforløbet og referencetagningen. Vurderingen indeholder:

- resultaterne fra personlighedstesten og den kognitive test
- en vurdering af dine kompetencer i forhold til personprofilen

- en generel vurdering af din ledelsesadfærd
- en specifik vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og svagheder i forhold til det konkrete job
- en konklusion vedrørende match.

Vi sender vurderingen til dig forud for anden samtalerunde, hvor du får mulighed for at kommentere vurderingen over for ansættelsesudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for ansættelsesudvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

Ansøgningsfristen er den 6. september, og du kan søge stillingen via www.genitor.dk.

Vi forventer tiltrædelse den 1. november 2026.

YDERLIGERE INFORMATION

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte associeret partner i Genitor Andreas Gylling Æbelø på tlf. 5339 0716 / agae@genitor.dk eller nuværende HR-chef i ARC Hanne Esmann på tlf. 4018 73 77 / hae@a-r-c.dk.

Hvis du ønsker en fortrolig drøftelse af dine muligheder i jobbet, er du også meget velkommen til at kontakte Andreas. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Læs mere på www.a-r-c.dk.

Vi glæder os til at høre fra dig.