

Projektinitieringsdokument

Organisering af AU HR

Aarhus Universitet

1 Dokumentkontrol

1.1 Revisionshistorik

Ændringsdato	Forfatter	Hvad er blevet ændret
28. april 2011	Louise Gade	
4. maj 2011	Bo Bjerre Jakobsen	Omarbejdet i overensstemmelse med styregruppens principper
30. maj 2011	Flemming Larsen	Tilføjelse vedr. særlig HR kultur
20. juni 2011	Louise Gade	Redigeret – uddybende beskrivelse af bruger og medarbejderindflydelse

1.2 Godkendelse

Dato	Navn	Ansvar
8.6.2011	Styregruppen	

2 Projektinitieringsdokument

2.1 Kortfattet beskrivelse af baggrunden for projektet

Med universitetsledelsens beslutning af 9. marts 2011 etableres en enhedsforvaltning, hvilket indebærer at også HR området skal organiseres som en enhedsforvaltning.

2.2 Kortfattet beskrivelse af formålet med projektet

HR ønsker at sætte fokus på en effektiviseret og løsningsfokuseret personaleadministration med en større faglig kvalitetssikring samt at foretage et fagligt paradigmeskifte, således at HR fremover på hele Aarhus Universitet bliver et væsentligt og strategisk ledelsesunderstøttende værktøj med fokus på proaktiv personaleledelse, gode processer, kompetenceudvikling og organisationsudvikling. Må-

let er at kunne hjælpe lederne med personaleledelsesopgaven og samtidig fremme god personaleledelse med det mål, at HR bidrager til øget resultatskabelse for Aarhus Universitet. Endvidere er formålet at gøre HR-forretningsorienteret og etablere et stærkere HR-fagligt udviklingsmiljø med øget faglig specialisering, faglig dygtiggørelse og øgede karrieremuligheder for den enkelte HR-medarbejder.

2.3 Projektets hovedresultater

- Etablering af en sammenhængende HR-enhedsforvaltning og en sammenhængende HR-indsats, som er strategisk ledelsesunderstøttende
- Opkvalificering af personaleledelsesopgaven for lokale ledere
- Øget kvalitetssikring, effektivisering, standardisering og løsningsorienteret tilgang i den daglige personaleadministration
- Øget fokus på proaktiv personaleledelse, eksemplariske processer, strategisk kompetenceudvikling og organisationsudvikling
- HR på et forretningsorienteret grundlag – ”ude fra og ind”-tænkning
- HR skal give effekt for AUs resultatskabelse
- Øget faglig specialisering og stærkere faglige fællesskaber for HR-medarbejdere
- Styrket forståelse af egen rolle og forretningsmæssig betydning for HR-medarbejdere
- Øgede karrieremuligheder for HR-medarbejdere

2.4 Eventuelle konkrete leverancer

Aktiviteter og Leverancer	Dato
-	
Beslutning om lønområdets fremtidige placering – ØK(AU Økonomi) eller HR	1. juni 2011
Beslutning om Journalens, Intern Posts og Telefonomstillingens fremtidige placering	1. juni 2011
Etablering af fremtidig mødestruktur i AU HR	1. juni 2011
Fælles møde for alle fremtidige HR medarbejdere	27. juni 2011
Udarbejdelse af fælles AU – HR grunduddannelse for alle medarbejdere samt HR-partneruddannelse for HR partnerne med fokus på forretningsforståelse, strategisk forståelse, organisations og ledelsesforståelse og løsningsorienteret administration	1. maj til 1. november 2011
Etablering af LSU(Lokalt SU) i AU HR	1. september 2011
Besøgsrunde hos dekanstabe, institutledere, vicedirektører ift til afdækning af brugerforventninger samt præsentation af HR-frontoffice	1.august til 15. september 2011
Etablering af brugerpanel bestående af relevante ledere (udpeget blandt institutledere, vicedirektører m.v) til brug for løbende feed back, synliggørelse af brugerbehov og understøttelse af eksemplariske forløb	1. september 2011

mellem HR og brugerne	
MUS med fokus på individuelle kompetenceudviklingsbehov for hver enkelt medarbejder	1. september – 31. december 2011
Nedsættelse af projektgrupper blandt medarbejderne til fælles HR interne ” normer”, social kalender samt fagligt harmoniseringsarbejde ift til skabeloner, paradigmer, processer mv.	1. september 2011
Oplæg om SLA(service level agreement) områder for HR, mulige SLA mål og styringsværktøjer	1. november 2011
Harmoniserede paradigmer, brevskabeloner, arbejdsprocesser m.v.	1. juni 2012
Igangsættelse af medarbejderforankret proces til formulering og etablering af fælles kultur og værdier i AU HR, herunder formulering af fælles arbejdsgrundlag og præmisser baseret på professionel forretningsforståelse og HR som rollemodel for personalepolitikens normer for det daglige arbejdsliv	1. oktober 2011 – 1. april 2012
Gennemførelse af AU HR-grunduddannelse for alle medarbejdere og partneruddannelser for HR partnere	1. februar 2012 til 1. juni 2012
Lederudviklings og teambuildingsforløb for ledergruppen	1. februar 2012 til 1. december 2012

2.5 Grænseflader til andre projekter

Der vil specifikt skulle ske koordinering med VD (vicedirektøren) for Økonomi og Planlægning i relation til fremtidig placering af dels Løn og dels Intern Post og Telefonomstilling. Endvidere vil der skulle ske specifik koordinering med VD for Talent i relation til arbejdsgrundlag, paradigmer og kompetenceudvikling for så vidt angår medarbejdere beskæftiget med ph.d.-området

2.6 Øvrige afhængigheder

De estimerede leverancer og leverancetidspunkter er naturligvis afhængig af;

- at de ikke efter 1. august er væsentlige vakante stillinger i AU HR
- at der forefindes de fornødne medarbejderressourcer og kompetencer i den kommende organisation
- at overordnede trufne strategiske beslutninger og tidsplaner ikke ændres
- at der ikke dukker væsentlig uforudsete akutte sager op, som sluger uforholdsmæssige resourcer til daglig drift
- at der ikke ske forsinkelse i leverancer og aktiviteter fra andre vicedirektørområder som AU HR er afhængig af.
- At der ikke sker forsinkelser i etableringen af administrationscentre og filialer
- at implementeringen af Oracle HR forløber planmæssigt

2.7 Succeskriterier

- At de skitserede leverancer leveres til estimeret tid og i en høj kvalitet, så eksekvering er umiddelbart mulig
- At leverancerne medvirker til at gøre HR på hele AU til et væsentligt, forretningsorienteret, ledelsesunderstøttende værktøj som bidrager til et sammenhængende AU ved at give lederne øget mulighed for at fokusere på kerneaktiviteterne og samtidigt fremme god personaleledelse på en sådan måde at HR bidrager til øget resultatskabelse for det samlede AU og dermed understøtter realiseringen af AUs strategi
- At AU HR kan levere tilfredsstillende iht. SLA
- At dekaner, institutledere, vicedirektører inden 1. januar 2013 har opnået tilfredsstillende fortrolighed, resultater og heraf følgende gode erfaringer med HR s partnermodel

3 Tidsplan og budget

3.1 Overordnet projektplan og aktiviteter

Q 1-Q3 2011	Forberedelsesfase
Q3-Q4 2011	Implementeringsfase
Q1-Q2 2012	Etableringsfase
Q3 2012– ff.	Udviklings- og konsolideringsfase

3.2 Tidsplan

Juni 2011	Chefgruppen etableres
Juni 2011	Snitflader til øvrige VD afklaret
August 2011	Medarbejdere placeret i ny organisation
September 2011	LSU i AU HR
December 2011	Formel organisation på plads
Januar 2012	SLAer, version 1 forhandlet på plads
Juni 2012	HR-fagligt paradigmeskifte etableret
Juni 2012	Harmoniserede paradigmer og processer

3.3 Projektbudget

Det forventes at implementeringsaktiviteter for HR organisationen inklusiv de angivne medarbejderinvolverende projektgrupper vil koste 2 interne HR årsværk samlet fra 1. august 2011 til 1. juni 2012 samt estimeret 750.000 i eksterne konsulentudgifter til AU HR grunduddannelse af samtlige HR medarbejdere i 2012 og 135.000 i eksterne konsulentudgifter til lederudviklings og teambuildingsforløb for ledergruppen i 2012

4 Organisering

4.1 Projektorganisation

Ledergruppen i AU HR bestående af VD og funktionschefer (4 backoffice og 4 frontoffice) vil agere projektgruppe (VD HR er formand for projektgruppen) og på ugentlige møder koordinere og følge op. Der nedsættes under projektet relevante delprojektgrupper udpeget blandt den kommende organisations medarbejdere jf. ovenfor under leverancer og der vil for hver leverance blive udarbejdet selvstændig PID, der godkendes af projektgruppen.

En medarbejder vil blive udpeget til koordinerende projektleder med ansvar over for projektgruppen

4.2 Projektdeltagere

Navn	Hjemhørende	Titel	Rolle
Louise Gade	AU HR	Vicedirektør	Formand projektgruppen
Christina Breddam	AU HR	Chef - Organisationsudvikling og arbejdsmiljø enheden/ stedfortrædende VD	Medlem af projektgruppen og barselsvikarierende formand for projektgruppen 1.august 2011 til 1 februar 2012
Birgit Roesen	AU HR	Chef - Personalejuridiske enhed	Medlem af projektgruppen
Gertrud Tefre	AU HR	Chef - Kompetenceenheden	Medlem af projektgruppen
Bente Rud Pedersen	AU HR	Chef – Løn	Medlem af projektgruppen
Birgitte Langsted	AU HR	HRpartnerchef BS	Medlem af projektgruppen
Joan Ottesgaard	AU HR	HRpartnerchef AR	Medlem af projektgruppen
Birgit Honore	AU HR	HRpartnerchef HE	Medlem af projektgruppen
Lise Bak Winther	AU HR	HR partnerchef ST	Medlem af projektgruppen

4.3 Studenter- og medarbejderinddragelse

Organiseringen af AU HR vil bero på omfattende medarbejderinddragelse gennem:

- Gode mødestrukturer i hele organisationen, herunder ugentlige møder i alle faglige enheder og løbende medarbejdermøder for alle medarbejdere – min.1 gang månedligt
- Etablering af en række projektgrupper for de enkelte leverancer
- Igangsættelse af fælles medarbejder forankret proces til etablering af fælles kultur og værdier, herunder et fælles arbejdsgrundlag
- Etablering af LSU i AU HR

- De studerende vil ikke direkte blive berørt eller involveret i projektet.

4.4 Projektkontrol og risikostyring

En koordinerende projektleder vil sammen med projektgruppen varetage den løbende projektkontrol og risikostyring, herunder foretage eventuelle nødvendige omprioriteringer mv. som måtte blive nødvendiggjort bl.a. såfremt nogle af projektets afhængigheder – jf. ovenfor viser u hensigtsmæssig impact på projektet.

5 Projektets økonomiske konsekvenser

Se under projektbudget – 2 interne årsværk og 885.000 i eksterne konsulentudgifter.