

Vicedirektørområdet - AU HR

1. karakteristisk af vicedirektørområdet

AU HR varetager personaleadministration, kompetenceudvikling, organisationsudvikling, arbejdsmiljø, lønadministration og udvikling og drift af personalesystemer. Endvidere er intern post, telefonomstilling, valg og journal organiseret under AU HR.

AU HR består af en personalejuridisk enhed (5 ansatte), kompetenceenhed (2 ansatte), organisationsudviklings og arbejdsmiljøenhed (8 ansatte), lønservicecenter (15 ansatte) samt er center med journal (3 ansatte), post (3 fastansatte plus studenter) og telefonomstilling (3 ansatte).

AU HR er under transformation fra klassisk personaleadministrativ enhed orienteret mod drift, uensartethed og problemfokuseret tilgang til moderne HR-organisation med fokus på løsningsorienteret personaleadministration, strategisk ledelsesunderstøttende HR, herunder processer, eksemplariske forløb og standarder. En transformation som har krævet reorganisering fra tidligere PUK til de nye enheder samt kompetenceløft og ny kultur.

De store faglige udfordringer er at sikre et sammenhængende AU på HR-området idet, der er meget stor forskel i faglig kvalitet, politikker, processer, registreringsdisciplin, overholdelse af statslige personalestandarder og graden af lokal ledelsesunderstøttelse. Generelt er kvaliteten af det juridiske element i lokale personaleadministrative processer en stor udfordring, hvilket understøttes af anmærkninger fra UBST, Rigsrevision samt antallet af sager med fejl som AU HR får kendskab til.

2. Samarbejdsforløb internt i vicedirektørområdet

AU HR vil fremadrettet have en ledergruppe bestående af de 4 backoffice funktionschefer og de 4 HR-chefer fra frontoffice, som ugentligt mødes til lederkoordinerende møder.

HR-partnerne knyttes til bestemte institutledere og vil derfor have tæt løbende kontakt til den enkelte institutleder. Derved sikres løbende understøttelse af lokale behov. HR-chefen har løbende dialog med dekansekretariatet.

Der vil i AU HR som nu være faste månedsmøder for alle medarbejdere.

Endvidere arbejder AU HR projektbaseret, hvor en vigtig forudsætning er sammenknytning af HR og forretningen, hvilke vil sige, at udviklingsprojekter typisk organiseres i tværgående projektgrupper.

3. Snitflader i forholde til andre enheder på AU

Håndtering af begivenheder forbundet med ph.d.-forløb. Det er aftalt med vice-direktøren for Talent, at alle ansættelsesforhold knyttet til ph.d.-studerende ved universitetet varetages af de administrative centres ph.d.-administrationer. Dermed tilbydes de studerende en helhedsorienteret service, ligesom der tages højde for, at ikke alle ph.d.-studerende er ansatte ved universitetet. I komplicerede og ikke-rutineprægede sager er det aftalt, at AU HR inddrages i forløbet.

4. Andre mulige snitflader

- **Løn.** Det drøftes mellem Økonomi og HR, hvor Løn mest hensigtsmæssigt kan ligge fremover. Der er pt et fagligt udredningsarbejde i gang. Pt. Ligger det i HR. Vurderes det hensigtsmæssigt at flytte det helt eller delvist, vil indstilling tilgå JJ. Uanset fremtidig placering er der brug for klare ansvars og arbejdsbeskrivelser på tværs af Økonomi og HR
- **Journal.** Det har været drøftet, om det kunne ligge i ledelsessekretariatet i stedet for HR, hvor det p.t. ligger. Henset til at ledelsessekretariatet nu omdannes til AU Strategi vurderes det som mest sandsynligt, at det forbliver i HR. I givet fald vil det blive organiseret som en enhed under Organisationsudvikling og arbejdsmiljø.
- **Intern Post.** Det er aftalt med VD for Planlægning og JJ af det flyttes fra HR til en facility management enhed under planlægning, når stillingen som planlægningschef er besat.
- **Telefonomstilling.** Det er aftalt med VD for Planlægning og JJ af det flyttes fra HR til en facility management enhed under planlægning, når stillingen som planlægningschef er besat.
- **Valg.** Det er aftalt at ansvaret for tilrettelæggelsen og gennemførelsen af valg studienævn, akademiske råd m.v. fremover placeres i HR.

5. Koordinering på tværs af områderne

Koordinering på tværs af hovedområder vil ske via ledergruppen i AU HR hvor alle funktionschefer – se ovenfor indgår samt via HR-supporteamledernes reference til og ugentlige møder med lederen af personalejuridiske enhed. Endvidere er der opbygget en fælles HR portal ligesom projektarbejdsformen bruges til at etablere fælles forståelser.

6. Tidsplan for opbygningen af vicedirektørområdet

De væsentligste dele vil være på plads juli 2011, mens endelig organisation afventer afslutning af ønske-runde ultimo september 2011.

7. Personalebehovet på de forskellige niveauer

Overslagsmæssigt:

- 4 funktionschefer frontoffice plus de 4 funktionschefer d.d. backoffice
- 7 teamledere frontoffice (4 HR supportteams samt 3 ledende partnere på de tre filialer)
- 2 teamledere backoffice (tidl 2 afsnitschefer Arbejdsmiljø og PØS-enhed)
- 1 afsnitsleder (nuværende journalleder)
- 8 juridisk enhed
- 5 Kompetenceenhed
- 18 Organisationsudvikling og arbejdsmiljø (inkl Oracel HR understøttelse)
- 1 controller
- 25 HR partnere (frontoffice)
- 25 HR supportere (frontoffice)
- 18-20 lønbehandlere (stigende antal medarbejdere fordrer flere lønbehandlere)
- 6 journalmedarbejdere