Høring IT-strategi

Baggrund

RUC har i samarbejde med Rambøll udarbejdet vedlagte udkast til IT-strategi. IT-strategien er blevet til i en proces, hvor både de centrale og decentrale IT-folk er blevet hørt. Samtidig er forskellige interessenter på tværs af RUC også blevet hørt.

Processen har vekslet mellem egentlige interviews og workshops.

IT-strategien er blevet præsenteret for det tidligere Campus IT på to møder, hvor indholdet i strategien er blevet diskuteret. Dele af strategien er efterfølgende blevet tilrettet.

Universitetsledelsen har aftalt, at IT-strategien drøftes med de lokale IT-medarbejdere parallelt med HSU's drøftelse. På mødet den 16. februar 2012 diskuteret HSU strategien, og det blev på mødet besluttet at sende IT-strategien i instituthøring, hvilket hermed sker.

Høring

IT-strategien medfører en række ændringer, af den måde udvikling og drift af IT besluttes og organiseres.

Der præsenteres nye principper for den måde IT-driften foregår på. Der præsenteres en fælles organisering af hele IT-området.

Der præsenteres desuden nye principper for IT-Governance, som betyder en fast defineret beslutningsstruktur for prioritering og beslutning af IT-udviklingen på RUC.

Instituttet bedes sende sine kommentarer og bemærkninger til FIT v. Søren Ploug Jørgensen – spj@ruc.dk senest 9. marts 2012.

Subject: MUS-koncept til høring
From: "Susan Larsen" <sl@ruc.dk>
Date: 22-02-2012 13:53
To: "inst-ledere@ruc.dk" <inst-ledere@ruc.dk>, "sekretariatsledere@ruc.dk" <sekretariatsledere@ruc.dk>

Kære alle

RUC's nuværende MUS/GRUS koncept er en del af RUC's personaleudviklingspolitik. Konceptet er et meget langt og omfattende koncept, og har efter flere år i brug nu behov for en revision, hvor der tages højde for enkelthed, tid og indhold uden at gå på kompromis med vigtigheden af en daglig dialog og en struktureret medarbejderudviklingssamtale.

Ifølge Kompetenceaftalen og Samarbejdsaftalen er udvikling af medarbejderes kompetencer og kvalifikationer en forudsætning for effektive og attraktive arbejdspladser i staten. For at kunne skabe denne udvikling, er ledelse og medarbejdere forpligtet til at prioritere kompetenceudvikling gennem en systematisk udvikling, og ved afholdelse af årlige tilbagevendende medarbejderudviklingssamtaler.

For at imødekomme "enkeltheden" i det nye koncept er der valgt fire fokus-områder;
- Siden sidst
- Fokus på det kommende år
- Samarbejde og Trivsel
- Udviklingsmål og udviklingsaktiviteter

De fire områder skal ses som overordnede temaer, der kan skabe udgangspunkt og forberedelse for en positiv og anerkendende dialog leder og medarbejder imellem.

Konceptet med medarbejderudviklingssamtaler vil, når en ny kompetenceudviklingspolitik er udarbejdet, blive et supplement til denne. Den nye kompetenceudviklingspolitik er under udarbejdelse og færdig i løbet af 2012.

Konceptet har været drøftet og behandlet på HSU den 16. februar 2012, og sendes nu til høring i de lokale samarbejdsudvalg på institutterne med henblik på bemærkninger til det nye MUS-koncept.

LU/LSU's bemærkninger og/eller kommentarer bedes sendt til Susan Larsen, mail: sl@ruc.dk senest den 23. marts 2012.

På baggrund af evt. bemærkninger til MUS-konceptet vil konceptet blive behandlet og endeligt godkendt på HSU, hvorefter det vil blive udsendt i en dansk og engelsk udgave.

Er der i øvrigt spørgsmål til konceptet er I velkommen til at kontakte Susan Larsen eller Lars Ebbesen i HR og Kommunikation.

Med venlig hilsen
Susan Larsen
HR-konsulent