

Handlingsplan ift. forbedring af kvalitet og trivsel i HRK 2013

Baggrund

Med udgangspunkt i spotmålingen af kvalitet og trivsel i 2012 blev der den 31.1.13 afholdt opfølgningsworkshop i HRK. På opfølgningsworkshoppen blev der identificeret følgende overordnede temaer for 2013: Intern kommunikation, workflows, flytning til bygning 30, implementering af F2. Alle 4 temaer rummer både elementer, der vil kunne styrke kvaliteten af HRK's leverancer og elementer, der vil kunne styrke trivslen i afdelingen. Endvidere har ledergruppen i HRK besluttet, at "prioritering" skal være et femte tema.

Sagsfremstilling

Med ovennævnte som udgangspunkt er der udarbejdet følgende handlingsplan for HRK:

1. Trivsel

1.1 Hele afdelingen

Flytningen til bygning 30 skal fremme trivslen for alle medarbejdere. Det vil blive en omvæltning for nogle, at gå fra enkeltmandskontor til storrum, ligesom de nye lokaler vil fordre, at alle respekterer et vist adfærdskodeks. Der skal derfor være ekstra ledelsesmæssig fokus på at sikre, at alle trives i de nye lokaler. Afdelingen glæder sig til at flytte sammen med FA kollegerne i bygn. 30 og dermed at få styrket trivselen ved at genindtræde i vigtige sociale og kollegiale netværk.

Afdelingens HR strategi og Kommunikationsstrategi har affødt en hel række af udviklingsprojekter. Med henblik på at forebygge stress skal der i hele 2013 være fokus på at afslutte og evaluere projekter, før nye igangsættes. Ligeledes skal alle indkomne opgaver prioriteres i forhold til den til rådighed værende tid. Ledelsen i HRK vil stille sig til rådighed for alle medarbejdere, der ønsker sparring i forhold til at få prioriteret og eventuelt omfordelt opgaver, så ingen er unødigt belastet.

1.2 Team HR

Teamets trivsel vil øges ved at teamet får et bedre overblik over, hvor langt man er i de forskellige projekter og ved øget fokus på prioritering af opgaverne. Teamets ansvarsfordeling skal opdateres, og man skal have en bedre viden om, hvad man laver hver især. Flere sociale arrangementer vil også øge teamets trivsel. Der skal afholdes en teamdag i 2013 med fokus på samarbejde og trivsel.

1.3 Team Løn

Teamet har grundlæggende en høj trivsel. Implementeringen af F2 har i en periode medført et øget arbejdspress. Alle ser derfor frem til at F2 er fuldt implementeret i personaleadministrationen, samt at det nye ferie/fraværssystem er implementeret.

1.4 Team ESDH og reception

Teamets trivsel har været voldsomt påvirket af de fysiske rammer i bygning 30 ikke har været optimale, samt af langtidssygemeldinger. I resten af 2013 skal derfor være fokus på at rettet op på det fysiske arbejdsmiljø, samt på at få bemandingen på plads.

1.5 Team KOMM

Teamet har grundlæggende en god trivsel. Øget kvalitet i arbejdet, dvs. fokus på prioritering af

opgaver og projekter, vil styrke teamets trivsel. Derfor er kvalitetstiltagene i næste sektion også medvirkende til at øge trivselen i teamet. Fællesskab, omgangstone, ros og at dække hinanden ind er fortsat i fokus.

2. Kvalitet

2.1 Hele afdelingen

I HRK er kvalitet forbundet med:

- at fastholde frihed til at arbejde selvstændigt
- at opgaver afsluttes tilfredsstillende
- at arbejdet støtter RUC's virke
- at projekter er ledelsesprioriteret
- løbende fokus på at ansvarsområder og initiativpligt er tydelig for alle ansatte

For at sikre, at der ikke sættes en række nye initiativer i gang som vil påvirke trivslen negativt, er de nedenfor beskrevne initiativer udvalgt nøje:

- HRK vil i 2013 drive et stort tværfagligt projekt, som skal fremme den interne kommunikation på RUC. Målet er at forbedre ledelseskommunikation, videndeling, den interne dialog og informationsniveauet om hvad der foregår på RUC. Projektet rummer både HR og Kommunikationselementer og egner sig derfor godt til at være et fælles projekt for hele afdelingen.
- HRK vil også iværksætte et projekt som skal belyse de workflows vedrører afdelingen. Udgangspunktet vil være implementeringen af F2, således at når alle medarbejdere har opnået en vis erfaring med systemets funktionalitet og muligheder, så vil afdelingens arbejdsgange blive gennemgået med henblik på at se om noget kan gøres smartere og enklere. Dette arbejde forventes ikke afsluttet i 2013.

2.2 Team HR

I team HR er målsætningen for 2013:

- Med henblik på at styrke koordineringen vil der blive afholdt stående morgenmøder hver mandag.
- Arbejdsgangene og workflows i HR skal optimeres, og i denne forbindelse planlægges der et eller flere "sprints" hen over året.
- HR's services og funktioner skal synliggøres overfor organisationen.
- Med henblik på at styrke den faglige videndeling indenfor HR planlægger ledelsen i HRK at afholde en række interne "faglige formiddage" for teamet. På disse formiddage sættes der fokus på at udvikle den faglige del af de enkelte HR discipliner.

2.3 Team Løn

I Team løn er målsætningen for 2013:

- At få afsluttet implementeringen af F2 således at personaleadministrationen bliver digital, og at det dermed bliver nemmere at fremfinde en sagsakt, samt at der kan laves nogle enklere digitale sagsgange omkring personaleadministrationen.
-

- At få implementeret RUC's nye ferie/fraværssystem, således at ferie og fraværsregistrering bliver både enklere og mere korrekt for alle RUC's medarbejdere

2.4 Team ESDH og reception

I teamet er målsætningen at:

- Færdigøre integrationen mellem Compotella, Lync og Outlook og dermed styrke den telefoniske kundebetjening
- Få afsluttet implementeringen af F2, og dermed have nogle klare arbejdsgange og retningslinjer for teamets opgaver i relation til F2.
- Få etableret et godt samarbejde med de øvrige skrankefunktioner, som rykker ind i bygning 30 til sommer.

2.5 Team KOMM

Konkret vil Team Komm:

- Styrke relationer til sekretariatsledergruppen, forskningsgruppeledere og studielederne vedr. udviklingsprojekter og services ved hjælp af nyhedsbrev og møder.
På web styrkes videndelingen med min 1 årligt ERFA møde mellem web-ansatte i hhv. Team Komm og andre enheder på RUC.
- På presse, forskningsformidling og PR inviteres institutterne til at opbygge relationer mellem en institut-forbindelsesofficer og pressemedarbejder i Team Komm.
- På event- og konferenceservice arbejdes på at udvide kendskabet til disse services hos VIP ansatte, særligt ifbm konferencer.
- Vedr. rekruttering til uddannelser fastholdes og styrkes netværket mellem studieledere og Team Komm.
- Generelt vil Team-Komm fokusere på at kommunikerer vores services til RUC'erne, have fokus på at melde resultater af markedsføring mv. tilbage til bestiller, sikre i projektetableringen af større udviklingstiltag, at interessenter fra RUC altid inddrages i projekter, arbejde med at optimere intranettet, nyt fredagsnyhedsbrev og den kommende RUCavis for at løfte den interne kommunikation på tværs af RUC.

3. Indstilling

Det indstilles af LU drøfter og kommenterer handlingsplanen.
