

SKABELON TIL ANSØGNING TIL UDVIKLINGS- OG OMSTILLINGSFONDEN

Stamoplysninger

Projekttitel:

Humaniora ind i det 21. århundrede

Ansøgende institution

Det Humanistiske Fakultet, Københavns Universitet

Ansøgers "ministerium":

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling

Antal medarbejdere i institutionen

Ca. 800 medarbejdere samt 12.000 studerende

Målgruppe for projektet

492 videnskabelige og 300 tekniske medarbejdere samt ledere og i nogen udstrækning de studerende ved fakultetet

Projekt drøftet og godkendt i SU (dato):

26. oktober 2007

Projektkategori:

- Læringsmiljø
 - Innovation
 - Kompetencestrategier
 - Kortuddannede
 - Fusioner
 - Den mangfoldige arbejdsplads
 - Overtallige medarbejdere
 - Kompetenceudvikling
 - Lederudvikling
 - Kvalitets- og organisationsudvikling
 - Arbejdsmiljø (fysisk/psykisk)
 - Jobudvikling
-

Institutionens adresse

Njalsgade 80, 2300 København S

Kommune

Københavns Kommune

Kontonummer/Gironummer**SE nummer**

29979812

Projektets kontaktperson (navn, tlf., mail)

Mette Thunø, prodekan, 35329116, mette@hum.ku.dk

Momsstatus

Selvejende institution (svarer moms)

Statsinstitution (svarer ikke moms)

Overenskomstforhold

Er institutionen medarbejdere (målgruppen) omfattet af overenskomsten mellem CFU og Finansministeriet?

Ja

Delvist

Nej

Deltageroplysninger

Antal deltagere i projektet:

Projektet involverer samtlige ledere og medarbejdere på Det Humanistiske Fakultet, Københavns Universitet. I alt knapt 800. HUM består af 8 institutter, heraf to mindre institutlignende centre. Endvidere indgår fakultetsadministration, ledelsessekretariatet og driftscentret. I ansøgningen omtales de nævnte enheder som ”institutterne” eller ”fakultetet”. Der henvises til organisationsoversigten i bilag 1.

Deltagernes faglige tilhørsforhold: i alt 27 forskellige faglige tilhørsforhold, bl.a. DM, DJØF, HK.

Ledere/medarbejdere ratio – 18/782 (1/40)

Procesoplysninger

Beskriv processen for udformningen af jeres ansøgningsprojekt: Ansøgningen er skrevet af en arbejdsgruppe bestående af fakultetsdirektionen og udvalgte medlemmer af samarbejdsudvalget.

Har I sparret med eksterne konsulenter? Ja, Implement A/S

Ansøgt beløb i alt

(for statsinstitutioner med momsrefusion angives beløbet ekskl. moms og for andre angives beløbet inkl. moms)
kr. 1.969.100

Har institutionen tidligere modtaget støtte fra Udviklings- og Omstillingsfonden

Ja, institutprojekter: 2003 (2003-037), 2004 (2004-024), 2005 (2005-036) (2005-020)

Nej

Kendskab til Udviklings- og Omstillingsfonden

Fra SCKKs hjemmeside

Fra Personalestyrelsens hjemmeside

Fra personaleorganisationernes hjemmeside

X Andet: ledelsesnetværk og institutprojekter

Projektbeskrivelse

Baggrund for projektet

Det Humanistiske Fakultet (HUM) befinder sig i en gennemgribende forandringsproces, blandt andet på baggrund af den nye universitetslov, regeringens globaliseringsstrategi, krav om øget erhvervsretning samt øget konkurrence om forskningsmidlerne. At mange små institutter er lagt sammen til større enheder er også et element i processen. I slutningen af 2006 og i begyndelsen af 2007 fik fakultetet en helt ny ledelse: dekanat, direktør, institutledere og studieledere. Den nye ledelse har i samarbejde med samarbejdsudvalget udarbejdet overordnede visioner og målsætninger for HUM. Da en egentlig strategiproces imidlertid aldrig tidligere har været gennemført på fakultetet, vurderer både medarbejdere og ledelse, at en gennemgribende strategi- og kompetenceafklaringsproces er afgørende nødvendig for at nå de ambitiøse målsætninger.

Behovsanalyse

Egne behov

Fakultetets behov for at udarbejde en medarbejderforankret strategi med klare kompetencemål skal findes i følgende forhold:

En kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø gennemført i oktober 2005 samt 2 institutters deltagelse i projektet ”Trivsel i en forskningsverden” (startet januar 2006, medfinansieret af SCKK) viser, at medarbejderne føler et stort arbejdspress, savner mere information og stærkere kollegialt samarbejde samt at fakultetets ledelse bør blive bedre til at give individuel opbakning og løse faglige og personlige uoverensstemmelser. Et nyligt afholdt seminar på KU (25.10.07) afspejlede endvidere et behov for forbedret kommunikation om mål og midler i organisationen.

Reaktioner i aftagerpaneler og kvantitative data for kandidatledighed afspejler behov på HUM for en klarere og mere overskuelig strategi for organisationens kerneydelser.

Samarbejdsudvalget har under drøftelser på møde den 7.9.07 udtrykt behov for udviklingen af HUM som en samlet arbejdsplads med en mere tydelig organisatorisk identitet og fundet projektet meget væsentligt og nødvendigt i forhold til fakultetets samlede målsætning og medarbejdernes kompetencer og trivsel. Samarbejdsudvalget nedsatte efterfølgende en arbejdsgruppe som sammen med ledelsen har udarbejdet ansøgningen til projektmidler (se bilag 1 fra samarbejdsudvalgets næstformand).

Sektorens behov

Videnskabsministeriet, politikere generelt, Dansk Industri, Ingeniørforeningen og medierne har over en længere årrække kritiseret humaniora for lange studietider, manglende fokus og samfundsrelevans. HUMs egne aftagerpaneler bestående af repræsentanter fra erhvervslivet og offentlige institutioner har samtidigt gjort opmærksom på fakultetets svage profilering på arbejdsmarkedet, der betyder at og HUM-kandidater ikke er blandt de mest efterspurgte på det danske arbejdsmarked.

Både de selvskabte problemer og de udefrakommende påvirkninger peger derfor på nødvendigheden af forandringer og nye strategiske målsætninger. Udviklingen af en strategi vil tage udgangspunkt i KUs overordnede vision og handlingsplan samt være tilpasset fakultetets udviklingskontrakt med rektor.

Projektets formål

Projektets formål er at igangsætte og forankre en overordnet strategi og kompetencestrategi for Det Humanistiske Fakultet for at understøtte en organisationsforandring, der etablerer en fælles identitet, skaber fælles strategimål samt engagerer og udvikler alle medarbejdernes og ledernes grundlæggende omstillingskompetence og forståelse for kompetenceudvikling.

Projektets mål

Denne projektansøgning består samlet set af 4 faser (se bilag 3). Projektansøgningen dækker fase 1 og 2 i 2008 (fase 3 og 4 i 2009 ligger udenfor denne ansøgning). Projektansøgningen for de to første faser har fem hovedmål:

FASE 1

1. Udvikling af en fælles strategi

Strategien skal danne grundlag for og medvirke til at skabe medarbejderforståelse for og ejerskab til fremtidige strategiprojekter relateret til den overordnede målsætning og vision. De konkrete mål omfatter:

- En realistisk strategi med identificerede strategiske temaer og underprojekter, der vil kunne realisere fakultetets målsætninger.
- En strategiproces, der ved projektets afslutning er forankret på fakultetet og medvirker til at fakultets medarbejdere kan engagere sig i strategi- og forandringsprocesser samt vurdere nye kompetencebehov i forlængelse heraf.

2. Udvikling af en fælles kompetencestrategiplan

Kompetencestrategiplanen skal skabe en produktiv balance mellem alle medarbejdere og leders individuelle kvalifikationer, motivationer og kreativitet og de fælles målsætninger. De konkrete mål omfatter:

- En kompetencestrategiproces, der ved projektets afslutning har været medvirkende til at HUMs medarbejdere efterfølgende engagerer sig i kompetenceudvikling og skaber nye læringsmiljøer.
- En kompetencestrategiplan, som opleves som relevant for alle grupper af ansatte på HUM og kan realiseres i efterfølgende kompetencestrategiprojekter.

3. Udvikling af ledelsen

Alle ledere skal være synlige og kunne udøve både strategisk og faglig ledelse samt personaleledelse. De konkrete mål omfatter:

- Fakultetsdirektionen og institutledelsen mm. gennemgår alle lederudviklingsaktiviteter, der sætter dem i stand til bedre at lede og implementere en fælles strategi- og kompetenceudviklingsproces.
- Fakultetsdirektionen og institutledelsen mm. gennemgår ledelsesudvikling for at styrke ledelsesstrukturen på fakultetet, skærpe kommunikationen og arbejdsplanlægningen.
- Medarbejdernes ledelsevaluering i start og slutfasen skal vise et forbedret resultat.

4. Afslutning på fase 1

Et kompetencestrategikort, der gennem et passende antal fokusområder vil medvirke til at målrette og skabe overblik over aktiviteter, projekter og indsatser i relation til HUMs målsætninger. Det konkrete mål omfatter:

- Et udarbejdet - elektronisk og i papirformat – strategikort, der er kendt af alle medarbejdere på HUM og indarbejdet naturligt i medarbejdernes fremtidige dispositioner og fakultetets udviklingskontrakter.

FASE 2

5. Dokumentation, evaluering og formidling

Dokumentationen skal være klar og tilgængelig i både papir og elektronisk form for interne medarbejdere samt for eksterne interessenter. De konkrete mål omfatter:

- Evalueringer af strategiprocesen og ledelsen (se nedenfor under ”evaluering”).
- En inspirationsrapport med erfaringer fra projektet til inspiration for andre organisationer.
- Der afholdes åbent formidlingsseminar af erfaringer med fase 1 og 2 for tilsvarende fakulteter i Danmark/Norden og andre interesserede.
- Udveksling af erfaringer vedr. projektet i relation til andre humanistiske fakulteter og dekanater.

Hovedprincipper i projektet

Principper for fasens gennemførelse:

Ejerskab gennem involvering af alle grupper af ansatte og ledere i formulering af vision og strategi for humaniora.

Nytænkning gennem periodisk ekstern inspiration og brugerperspektiver.

Helhedsforståelse for den fremtidige organisering gennem en sammentænkning af overordnede mål, strategiske temaer og kompetencemæssige forudsætninger.

De tre principper håndhæves på følgende måde:

En planlægningsworkshop for hele projektet med bred deltagelse med det sigte at afklare interviewformer, workshop og seminarer samt at sikre bedst mulig involvering og ejerskab i hele projektet.

Tilbagevendende møder mellem nøglepersoner i Styregruppen, projektledelsen og referencegruppen.

Interview med repræsentanter for alle grupper af ansatte (VIP'er, TAP'er, ph.d.'er, institutleder m.v.), eksterne repræsentanter samt studerende hvor vinkler på ønsker, muligheder og udfordringer for humaniora indsamles.

Fælles "startskud" og "kaffeslabberas", hvor alle ansatte på fakultetet samles til en fælles introduktion til og afslutning af projektet.

Uddannelse af en gruppe forandringsformidlere, der rekrutteres på tværs af hele fakultetet blandt TAP'er og VIP'er. Der uddannes 25 forandringsformidlere, der får en dobbeltrolle i projektet:

- dels som aktive i strategiformuleringen, hvor de deltager i strategiudviklingsfasens workshops.
- dels som interne ambassadører og dag til dag kommunikatorer af fremdrift, beslutninger og arbejdsform i projektet.

Delprojekter i detaljer – fase 1 og 2

FASE 1

Forud for startskuddet afholdes en **planlægningsworkshop** for hele projektet med deltagelse af styregruppen, forandringsformidlere, institutledere og nøglemedarbejdere med det sigte at afklare det samlede projektindhold og form, interviewformer, succesmåling og evaluering m.v.

Interviews gennemføres med repræsentanter for alle grupper af ansatte (VIP'er, TAP'er, ph.d.'er, institutleder, fakultetsdirektion, chefer m.v.), eksterne repræsentanter samt studerende hvor vinkler på ønsker, muligheder og udfordringer for humaniora indsamles. Samtidig gennemføres en **spørgeskemaundersøgelse** vedr. ledelse, kompetenceudvikling og trivsel på HUM som en statusopgørelse og grundlag for formuleringen af projektaktiviteter.

Strategiudviklingen igangsættes med et **startskud**, hvor deltagerne på baggrund af den eksisterende vision og målsætninger, ekstern og intern inspiration samt interviewindsamling formulerer forhåbninger, udfordringer, drømme og strategitanker for fremtidens humaniora. Startskuddet skal favne bredt og være relevant og engagerende for alle grupper af ansatte på fakultetet.

Efterfølgende organiseres og drøftes materialet fra startskuddet i **strategiværksteder** på institutterne, drifts- og administrationscentret samt fakultetsdirektionen og omsættes til konkrete strategitemaer og underordnede strategiprojekter for fakultetet. VIP personalet vil kunne drage nytte af flere forudgående **inspirationsoplæg** fra to udenlandske institutioner.

Strategiværkstedernes arbejde fokuseres yderligere på et **strategiseminar** med styregruppen, forandringsformidlere mm. og formidles i **projektavis, podcasts**, mm.

På en efterfølgende **torvedag for kompetencekortlægning** afdækkes gennem deltagende VIP og TAP hvilke processer og kompetencer, der vil være afgørende for de udvalgte strategiske temaer og projekter. Medarbejderne skal ved torveboder og tombolaer forholde sig til udviklingstendenser og

brugerkrav (studerende, arbejdsgivere, samfundet) i relation til konkrete kompetencer, der kan løfte HUM i fremtiden. TAP personalet vil kunne drage nytte af flere forudgående **inspirationsekskursioner** til andre institutioner.

Herefter organiseres og drøftes torvedagens arbejde i **kompetencestrategiværksteder** på institutterne, drifts- og administrationscentret. Et kompetencebarometer udarbejdes, kompetencespil og selvevalueringer gennemføres og idéer indsamles til hvordan fakultetet kan sikre evnen til at ændre sig i takt med nye behov i fremtiden.

Resultaterne fra kompetencestrategiværkstederne omsættes på et **kompetencestrategiseminar** med styregruppen, forandringsformidlere mm. til konkrete kompetencestrategitemaer og underordnede projekter.

På et afsluttende **strategikort-seminar** samles strategien i et oversigtsbillede, der beskriver sammenhængen mellem mål, organisation og processer, samt kompetencer og der udarbejdes konkrete forslag til strategiske projekter, der skal løfte de afgørende kompetencer og tilpasse organisationen i forhold til de strategiske mål. Strategikortet præsenteres en eftermiddag til fælles **kaffeslabberas**, der samtidig afslutter projektet. Der vil være særlig fokus på at præsentere mulige strategiprojekter og kompetenceudviklingsforløb, der kan styrke organisation og kompetencer i forhold til den overordnede strategi, som den fremtræder i strategikortet og ønskes implementeret i projektfase 3 og 4.

Gennemgående projektforsløb

Der iværksættes to forløb om **ledelsesudvikling og lederudvikling** for HUMs ledere, som herigenom skal søge udfordringer i relation til organisationsudvikling og egen selvforståelse som ledere gennem en ekskursion til Leeds University i maj 2008 samt workshops og coaching. Undervejs i forløbet kortlægges kompetenceudviklingsbehov for alle ledere på fakultetet. Denne kortlægning er grundlaget for et strategisk kompetenceudviklingsforløb fra efteråret 2008.

Endvidere uddannes i begyndelsen af forløbet **forandringsformidlere**, som som dels skal være aktive i strategiformuleringen, hvor de deltager i strategiudviklingsfasens workshops og dels fungerer som interne ambassadører og dag til dag kommunikatorer af fremdrift, beslutninger og arbejdsform i projektet.

FASE 2

Dokumentation, evaluering og formidling

Ved afslutningen af fase 2 gennemføres evalueringer (se nedenfor) og der udarbejdes en **evalueringsrapport**, der samler de toneangivende erfaringer med involvering i udarbejdelsen af et strategikort. Der udarbejdes desuden et **inspirationshæfte** med de væsentligste positive og negative erfaringer som hjælp til og inspiration for andre organisationer, der overvejer at igangsætte større forandringstiltag med massiv involvering af medarbejdere. Endelig afholdes et **åbent formidlingsseminar** om erfaringerne fra projektforsløbet for tilsvarende fakulteter i Danmark/Norden samt **udveksling** med andre humanistiske fakulteter og dekanater.

Faldgruber:

En af de væsentligste udfordringer ved en gennemgribende organisatorisk forandring og strategiudvikling på HUM er, at projektaktiviteterne opleves som irrelevante af den enkelte medarbejder. Den enkelte medarbejder kan muligvis ikke relatere sig til begreber som strategi- og kompetencestrategiudvikling, da hverken strategiske målsætninger eller kompetenceudvikling er en del af den eksisterende organisationskultur. Derfor er det meget væsentligt at sikre inddragelse i planlægningsprocessen, således at medarbejderne selv kan være med til at påvirke, hvilke aktiviteter der skal gennemføres og reelt er med til at bestemme strategiprojekterne. Kritiske medarbejdere skal særligt inddrages i paneler, der kan yde projekterne et positivt modspil. Projektet skal endvidere have stor opmærksomhed på målrettet kommunikation og intern markedsføring af aktiviteterne ved at etablere et tæt og velfungerende samarbejde mellem styregruppe, projektledelsen, tillidsrepræsentanter og institutledere og fakultetsdirektion.

Aktivitetsbeskrivelse

<i>Fase 1</i>	<i>Aktivitet</i>	<i>Tidspunkt</i>
	Planlægningsworkshop	januar 2008
	Interview med ledere, VIP'ere, TAP'ere og studerende	januar 2008
	Spørgeskema om ledelse	januar 2008
	Ledelsesudvikling	maj 2008
	Lederudvikling	februar-maj 2009
	Træning af forandringsformidlere	januar/februar 2008
	Startskud	februar 2008
	Strategiværksteder	februar/marts 2008
	Identifikation af strategitemaer og underprojekter	april 2008
	Torvedag for kompetenceudvikling	april 2008
	Kompetencestrategiværksteder	maj 2008
	Strategikort-workshop	maj 2008
	Kaffeslabberas	juni 2008
<i>Fase 2</i>	<i>Aktivitet</i>	<i>Tidspunkt</i>
	Ledermålinger	januar og august 2008
	Evalueringsrapport	september 2008
	Inspirationshefte	oktober 2008
	Seminar for lignende institutioner	oktober 2008
	Oplæg på dekanatmøde	oktober 2008

Metoder

Projektet har tre overordnede målgrupper: VIP'ere, TAP'ere og ledere. Det tilstræbes, at alle fastansatte deltager, så der sikres bred forankring og forståelse for fakultetets samlede udfordringer. Desuden inddrages studerende i det omfang, som forekommer hensigtsmæssigt.

Deltagere, der ikke føler sig parat til at være med i første omgang, har mulighed for at deltage på et senere tidspunkt. Der vil således være fokus på mulighed for inddragelse gennem alle faser.

For at sikre intern formidling af projektets milepæle oprettes en projekthjemmeside, hvor deltagerne kan følge status på de enkelte dele af projektet, og hvert halve år udgives en ”projekttavis” ligeledes i elektronisk format. Blogmulighed indrettes for alle.

Projektets faser gennemføres med inddragelse af eksterne konsulenter, der fungerer som oplægsholdere på uddannelsesforløbet af forandringsformidlere og på seminarer. Konsulenternes rolle er derudover, i samarbejde med den interne projektleder, at dokumentere erfaringer fra forandringsprocesserne samt at dokumentere eventuelle procesredskaber, der har været med til at bringe processen fremad.

Ved projektets afslutning gennemføres en slutevaluering, der samler op på erfaringer til brug for såvel evalueringsrapport, inspirationshæfte som til videre formidling.

Værktøjer

Projektet er en længerevarende forandringsproces med vægt på strategi- og kompetenceudvikling. Følgende værktøjer bruges i processen:

- Workshops og seminarer med input fra interne og eksterne inspiratorer
- Strategikort
- Kvalitative og kvantitative interviews
- Reflekterende teams
- Appreciative Inquiry
- Coaching
- Brainstorming og kreativitetsteknikker til idé-generering
- Proces- og projektteknikker
- Kompetencebarometer
- Kompetencespil
- KVIK

Projektstyring

Ved projektets start nedsættes en **styregruppe** med deltagelse af fakultetsdirektionen, fællestillidsrepræsentanten, HK-tillidsrepræsentanten, AC-TAP tillidsrepræsentanten, HUMs personalechef og HR vicedirektør for Københavns Universitet. Denne gruppe har ansvaret for det samlede strategiprojekt og ved sin sammensætning sikre forankring i hele organisationen og samspil med KU generelt. Styregruppen giver endelig godkendelse til projekterne og allokerer resurser til projekter.

Ved projektets start nedsættes ligeledes en **projektledelse** bestående af personalechefen og projektlederen. Projektledelsen skal varetage den overordnede projektledelse og koordinering af indsatserne lokalt. Endvidere tilknyttes en proceskonsulent, der skal bistå med strategisk sparring gennem forløbet.

Endelig nedsættes en **kvalitets- og referencegruppe** med deltagelse af samarbejdsudvalget, aftagerpanelmedlemmer, censorformænd og studerende i Hum-rådet. Denne skal give inspiration og idéer til de konkrete projekter og desuden give sparring til styregruppen i forbindelse med konkrete udfordringer eller fundamentale valg i relation til aktiviteterne.

Forandringsformidlere skal facilitere seminarer og workshops. Forandringsformidlerne får hjælp til projektplanlægning og styring af projektledelsen af projektledelsen og de tilknyttede konsulenter.

Plan for intern forankring

Ledere, repræsentanter for medarbejderorganisationer og institutter har været inddraget i projektets forberedelsesfase og i den endelige udformning af ansøgningen. Styregruppens sammensætning vil endvidere sikre forankring både nedad og opad i organisationen. Aktiv brug af forandringsformidlere har til hensigt dels at sikre bred repræsentation i forbindelse med strategiprocesen, dels at formidle informationer om strategiprojekterne bredt ud.

To af fakultetets medarbejdere tilknyttes projektet på fuldtidsbasis som intern projektleder og kommunikationsleder. Tilknytningen af fakultetets egne medarbejdere skal sikre tilstedeværelsen af kompetencer til at fastholde, videreføre og kommunikere processen under og efter projektets afslutning.

Implementeringsplan

Igennem omhyggelig dokumentation i projektledelsen identificeres de gode procesredskaber, der har været med til at bringe processen fremad. Dermed vil der ved projektets afslutning være en række proceserfaringer og redskaber klar til deling internt ifm. opfølgning på strategikort, såvel som med andre organisationer, der står over for lignende forløb.

Projektet opfølges af de identificerede strategiprojekter og kompetencestrategiprojekter, der igangsættes i efteråret 2008 og vil fortsætte i 2009 under samme projektledelse som indeværende projekt.

Plan for ekstern formidling

Inden for universitets- og vidensektoren findes en række forskellige relevante fora med interesse i videndeling om projekter af denne karakter. Særligt inden for humaniora og samfundsfag hvor der i Danmark ikke tidligere er gennemført lignende processer på universiteterne vil det være relevant at formidle erfaringer fra dette projekt ved oplæg og artikler. Herudover er der fastlagt følgende konkrete aktiviteter:

Målgruppe	Formidlingsaktivitet	Tidspunkt
Interne medarbejdere og eksterne interessenter	Evalueringsrapport	september 2008
Eksterne interessenter	Inspirationshefte	oktober 2008
Andre universiteter	Seminar for lignende institutioner	oktober 2008
Andre tørre fakulteter	Oplæg på dekanatsmøde	oktober 2008

Evalueringsrapport med gennemgang af aktiviteter og sammenfatning af projekterfaringer sendes til Rektorkollegiet og Universitetsdirektørudvalget for at orientere om projektet og sikre den bredest mulige formidling til de øvrige højere uddannelses- og forskningsinstitutioner. Udover ovennævnte aktiviteter skal nøgle-deltagere i projektet stille sig til rådighed for konsultationer med personer fra andre universiteter m.v. med strategi- og udviklingsinteresser.

Evalueringsaktiviteter

Ved projektets afslutning vil evalueringen af de gennemførte aktiviteter og mål blive udført ved hjælp af tilfredshedsundersøgelser baseret på data fra spørgeskemaer og kvalitative interviews med repræsentanter fra alle medarbejdergrupper. Den kvalitative del vil bestå i interviews af enkeltpersoner og i fokusgrupper. Ledelses- og lederudviklingen vil blive fulgt tæt og løbende blive evalueret i begyndelsen af forløbet ved en ledermåling. En afsluttende ledermåling i relation til projektet vil endvidere blive gennemført. Formålet er udover de momentane og sammenlignelige evalueringer også at opbygge evalueringskompetencer på HUM således at der uddannes personale til selv løbende at gennemføre medarbejder- og ledermålinger på institutniveau.

Evalueringsresultaterne vil blive offentliggjort og blive en del af projektets dokumentationsmateriale og indgå i formidlingsrapporten.

Skabelon for projektresumé

Resumé som offentliggøres via fondens projektdatabase på SCKK's hjemmeside

Ansøgende institution	Det Humanistiske Fakultet
Ressortministerium	Videnskabsministeriet
Projektkategori	Udvikling og Omstilling
Projektitel	Humaniora ind i det 21. århundrede
Kontaktpersoner (navn, tlf. e-mail)	Mette Thunø, 35 32 91 16, 28 75 91 16
	mette@hum.ku.dk
Startdato	1.1.2008
Forventet slutdato	31.10.2008
Projektnummer	
Resumé (højest 25 linier)	Baggrund og formål med projektet: Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet befinder sig i en gennemgribende forandringsproces, blandt andet på baggrund af den nye universitetslov, regeringens globaliseringsstrategi, kravet om øget erhvervsretning samt øget konkurrence om forskningsmidlerne. I slutningen af 2006 og i begyndelsen af 2007 fik fakultetet ny ansat ledelse. Den nye ledelse har sammen med samarbejdsudvalget udviklet de overordnede visioner og målsætninger for fakultetet. For at nå de ambitiøse mål vurderer medarbejdere og ledelse, at det er nødvendigt at gennemføre en gennemgribende strategi- og kompetenceafklaringsproces. Projektets formål er således at igangsætte og forankre en overordnet strategi og kompetencestrategi med henblik på at understøtte en organisationsforandring, der sikrer udvikling af en fælles organisatorisk identitet, skaber fælles strategimål samt engagerer og udvikler medarbejdernes og ledernes omstillingskompetence og forståelse for kompetenceudvikling.
	Centrale projektaktiviteter: Fælles startskud med idégenerering, uddannelse af forandringsformidlere, strategiseminarer, torvedag med udvikling af kompetencestrategi, ekstern inspiration for VIP og TAP, internationalt ledelsesudviklingsforløb.
Relevante links (f.eks. til artikler m.v. på jeres hjemmeside om projektet):	

Statusnotatet sendes elektronisk til SCKK via mail (Projektsekretariatet@sckk.dk) eller på diskette til:

Statens Center for Kompetence og Kvalitetsudvikling (SCKK)
Frederiksberggade 24, 2. – 1459 København K.

Bilagsliste

- Bilag 1: Skrivelse fra samarbejdsudvalgets næstformand
- Bilag 2: Det Humanistiske Fakultets organisationsdiagram
- Bilag 2: Det Humanistiske Fakultets visioner og målsætning
- Bilag 3: Strategi og kompetenceudviklingsprocesplan
- Bilag 4: Budget

BILAG 1.

Henrik Prebensen
Fællestillidsrepræsentant
Medlem af HSU
Næstformand i Det Humanistiske Fakultets Samarbejdsudvalg

Københavns Universitet d. 31. oktober 2007

Det Humanistiske Fakultets Samarbejdsudvalg har udarbejdet en projektansøgning til udviklings- og omstillingsfonden med titlen "Humaniora ind i det 21. århundrede".

Ansøgningen er blevet til i et tæt samarbejde mellem de to sider i Udvalget og sigter på at skabe et fælles kompetenceudviklingsmiljø for alle kategorier af medarbejdere og ledere, samt i et vist omfang studerende, på Det Humanistiske Fakultet.

Det er opfattelsen hos de ansattes repræsentanter i Samarbejdsudvalget at projektet vil skabe særdeles gode vilkår for samarbejdsrelationerne mellem alle personalegrupper på Fakultetet og bidrage til at nedbryde både fagskel og andre barrierer, fx sproglige, vanemæssige og tankemæssige, for et fælles udviklingsarbejde med henblik på at uddanne og dygtiggøre alle aktører på Fakultetet til en indsats for virkeliggørelsen af Fakultetets målsætninger i overensstemmelse med den overordnede strategi.

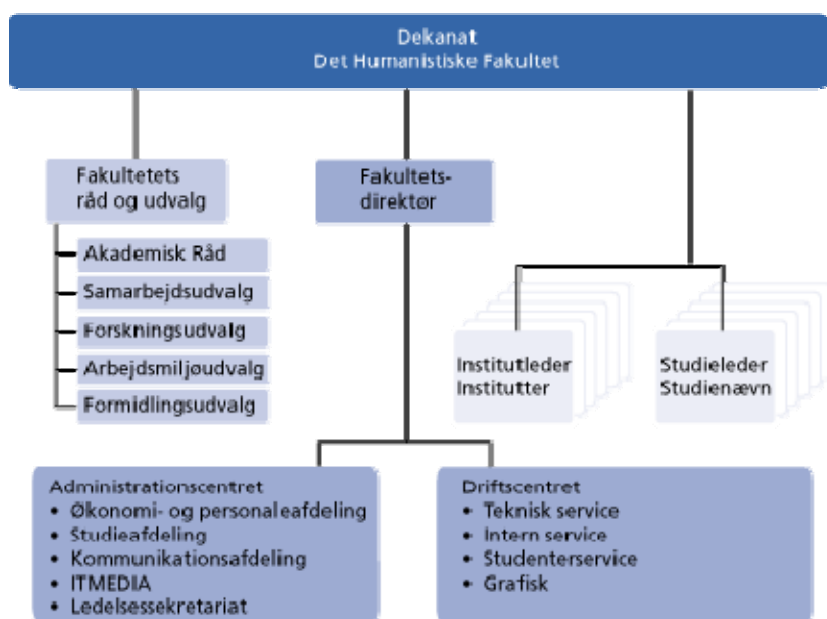
Medarbejdersiden i Samarbejdsudvalget anbefaler hermed varmt projektet og udtrykker sit håb om at projektansøgningen kan blive imødekommet.

Med venlig hilsen


Henrik Prebensen

BILAG 2

Organisationsplan



Dekanat på Det Humanistiske Fakultet

Fakultetets øverste ledelse bestående af dekan, prodekan for forskning og prodekan for uddannelse

Instituttledere

De 8 institutter er forsknings- og formidlingsenheder. Et institut kan indeles i afdelinger med bestemte fagligheder, der ledes af en afdelingsleder. Instituttlederen varetager instituttets daglige ledelse, herunder personaleledelse, planlægning og fordeling af arbejdsopgaver. Instituttlederen har desuden ansvaret for instituttets forskning og fordeler forskningsmidlerne.

Studieledere og studienævn

Uddannelser udbydes og reguleres af 6 studienævn, der hver ledes af en studieleder. Der er et studienævn på hvert institut. Studienævnet består af lige mange studerende og ansatte, der vælges.

Akademisk Råd på Det Humanistiske Fakultet

Vælges af og blandt ansatte og studerende. Rådets medlemmer tildeler akademiske grader, rådgiver Universitetsbestyrelsen om budget og rådgiver dekanatet om studieordninger, ansættelser m.m.

Fakultetets udvalg

Fakultetet har følgende overordnede udvalg:

Fakultetets forskningsudvalg

Fakultetets samarbejdsudvalg (FSU)

Fakultetets formidlingsudvalg

Fakultetets arbejdsmiljøudvalg (FAMU)

Fakultetets Ph.d.-råd

Administrationscentret

Varetager fakultetets administration, kommunikation og it i samarbejde med institutter og studienævn. Der er følgende afdelinger: Økonomi- og personaleafdeling, Studieafdeling, Kommunikationsafdeling, ITMEDIA, Ledelsessekretariat.

Driftscentret

Varetager den daglige drift af fakultetet. Driftscentret består af følgende afdelinger: Teknisk service, Intern service, Studenterservice og Grafisk.

BILAG 3

Vision

Det Humanistiske Fakultet ved Københavns Universitet vil styrke sin position blandt verdens førende.

Fakultetet møder verden nysgerrigt og fordomsfrit og forsker, uddanner og formidler til varig gavn for såvel det danske som det internationale samfund.

Fakultetet vil styrke sammenhængskraften mellem universitetets fakulteter ved at udvikle humaniora som en del af andre videnskabelige felter.

Gennem studier af sprog, samfund og kulturer i fortid og nutid bidrager humaniora til samfundenes selvrefleksion og skaber medmenneskelig indsigt og gensidig kulturel forståelse.

Mål

at udvikle et inspirerende og fordomsfrit intellektuelt miljø, baseret på ytrings- og forskningsfrihed

at skabe humanistisk forskning og uddannelse på højeste niveau

at give de bedst mulige vilkår for forskningen til at sikre fakultetets nationale og internationale position

at udbyde uddannelser på højeste niveau, der kombinerer bred samfundsforståelse med spidskompetencer i studiet af sprog, litteratur, kultur og kommunikation

at fremme forståelsen af humanioras basale betydning for al videnskab

at producere fremragende kandidater, med kritisk sans og personlig integritet, som er velkvalificerede til at indtage centrale positioner i samfunds- og arbejdslivet såvel lokalt som globalt

at sikre at forskningens resultater videreformidles på en inspirerende måde

at samarbejde med institutioner og erhvervsliv i indland og udland

at skabe et fysisk og psykisk sundt arbejdsmiljø, der fremmer arbejdsglæden og effektiviteten

at yde kompetent ledelse og administration til understøttelse af de tre kerneaktiviteter: forskning, uddannelse og formidling i en globaliseret verden

http://www1.hum.ku.dk/omfakultetet/vision_og_mal/

BILAG 4

Strategi og kompetenceudviklingsprocesplan

