

Stillings- og profilbeskrivelse
HR-chef
Syddansk Universitet

1 Oplysninger

Stilling	HR-chef
Adresse / tjenestested	Syddansk Universitet (SDU) Campusvej 55 5230 Odense M
Refererer til	Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind
Ansættelsesforhold	Ansættelse i lønramme 37 med mulighed for forhandling af tillæg i henhold til overenskomst mellem Finansministeriet og AC
Forventet tiltrædelse	Hurtigst muligt – senest 1. april 2021
Ansøgningsfrist	3. januar 2021, kl. 12
Ansøgningsadresse	Ansøgninger sendes i pdf format til følgende mail: Rekruttering@hrrelations.com Ansøgere bedes venligst fjerne cpr.nr. inden dokumenterne fremsendes.
Datoer i ansættelsesforløbet	<ul style="list-style-type: none">• 1. samtale 13. januar 2021• 2. samtale 21. januar 2021 Der vil indgå test og caseopgave i ansættelsesforløbet.
Yderligere oplysning	Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind, tlf. 65501020 eller rekrutteringspartner Pearl Boberg Henriksen, HR Relations, tlf. 60708200

2 HR-service og HR-chefen

HR-chefen er leder af HR-service og refererer til Universitetsdirektøren.

HR-chefen indgår i områdechefgruppen for Fællesadministrationen SDU, der udover HR-service består af Økonomiservice, SDU Studieservice, Plan & Byg, Teknisk Service, SDU Kommunikation, SDU IT, SDU Digital, SDU Analytics, SDU Bibliotek, SDU RIO og Rektorsekretariatet.

HR-service er SDU's centrale afdeling for fælles personaleservice. HR-service udfører drifts- og udviklingsopgaver inden for personalepolitik, kompetence-, rekrutterings-, ledelses- og organisationsudvikling, og personale- og lønadministration.

HR-service betjener alle SDU's faglige og geografiske enheder. Blandt opgaverne er ledelsesrådgivning og sekretariatsbetjening af en række stående udvalg og ad hoc arbejdsgrupper

Et særligt fokusfelt for HR-service de kommende år er en større implementering af Oracle Human Capital Management Cloud (HCM) som erstatning for det nuværende HR- og rekrutteringssystem. Implementeringen sker i samarbejde med Økonomiservice og SDU-IT og afføder en større organisationsforandring, som også har betydning for HR-service's fremadrettede ydelser.

HR-chefen er leder for et ledelsesteam i HR-service med 3 afdelingsledere og arbejder tæt sammen med særligt ledelserne på SDU's 5 fakulteter og 26 institutter. HR-service omfatter følgende afdelinger/enheder med i alt 45 medarbejdere:

- Personale & Arbejdsmiljø med teams'ene Personale, Løn og Arbejdsmiljøkontoret
- Organisation & Rekruttering med teams'ene International Staff Office, Kompetencekoordinationen, Konsulentteamet og Gender Equality Team
- Digitalisering

3 Kvalifikationer og kompetencer

HR-chef-stillingen på SDU trækker på en række faglige og personlige kvalifikationer og kompetencer.

HR-chefen skal besidde stor viden om offentlig personalejura, herunder statens overenskomster, offentlige regelsæt og arbejds- og ansættelsesret. Den personalejuridiske indsigt er afgørende for at yde kompetent rådgivning til SDU's direktion og øvrige ledere, for at give sparring til medarbejdere i HR-service og for at indgå i et kvalificeret samspil med tillidsrepræsentanter.

SDU er en vidensinstitution med højtuddannede medarbejdere og ledere, der forventer et kvalificeret med- og modspil. Den nye HR-chef skal kunne agere professionelt i en politisk styret organisation og i et dynamisk og innovativt uddannelses- og forskningsmiljø.

SDU's kommende HR-chef skal have en betydelig ledelseserfaring fra HR-området i en større kompleks vidensorganisation. Det er en fordel, hvis HR-chefen har indsigt i uddannelsessektoren, herunder de særlige rammer og regler, som gælder ansættelse af videnskabelige medarbejdere, jf. ansættelsesbekendtgørelsen.

SDU er et internationalt orienteret universitet med mange engelsksprogede uddannelser og mange internationale medarbejdere. HR-chefen skal kunne engelsk på forhandlingsniveau.

HR-chefen er ofte en central aktør i at håndtere komplekse personalesager og skal således have særdeles gode evner til at forhandle og finde løsninger i et tæt samspil med samarbejdspartnere både inden for og uden for SDU.

Stillingen kræver udtalt menneskelig ordentlighed kombineret med personlig og faglig robusthed. Synlighed, empati, dialogorientering, tillid, diplomati og godt humør er kvaliteter hos den nye HR-chef. Evnen til at se og søge nye samarbejds muligheder internt og eksternt er også en fordel.

HR-services opgaveløsning spiller sammen med administrative processer og systemer, der involverer andre dele af universitetets centrale og decentrale administration. Erfaring med udvikling af arbejdsgange, implementering af IT-løsninger og ledelse af komplekse forandringsprojekter er en fordel.

Den nye HR-chef skal endvidere gennem en udpræget inkluderende ledelsesstil sikre faglig dygtighed, motivation, engagement og trivsel blandt HR-services medarbejdere og afdelingsledere.

4 Om SDU

Organisationen

Universitetet har 3.900 medarbejdere (årsværk), ca. 26.500 studerende og et samlet budget på 3,2 mia.kr. Forskning, undervisning og formidling er organiseret inden for fem faglige hovedområder: Det Humanistiske Fakultet, Det Naturvidenskabelige Fakultet, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og Det Tekniske Fakultet. Der henvises til fakulteternes hjemmesider for nærmere beskrivelse af forsknings- og uddannelsesaktiviteter. Fakulteterne understøttes af Fællesadministrationen, som ledes af universitetsdirektøren, og består af alle de centrale, administrative, servicerende enheder, som betjener fakulteter, institutter og biblioteket.

Strategi

Overordnet arbejder SDU efter tre strategiske pejlemærker, idet universitetet skaber værdi for og med samfundet ved at arbejde med FN's verdensmål; udvikler talenter, som fremmer unikke og innovative løsninger til gavn for en bæredygtig verden; og bidrager til at bryde grænser og forme en bæredygtig fremtid.

Universitetets organisatoriske geografi

SDU har seks campusser med forsknings- og uddannelsesaktiviteter: Odense er universitetets største campus, hvor alle fem fakulteter har aktiviteter. Hertil kommer campusser i Esbjerg, Kolding, København, Slagelse og Sønderborg.

Strukturen understreger SDU's ønske om en høj grad af samfundsengagement. Universitetet prioriterer at have en rolle i udvikling af samfundet i den geografi, hvor der er aktiviteter. Med fem stærke fakulteter agerer SDU endvidere som en vigtig aktør i nationale og internationale forsknings-, uddannelses- og erhvervsudviklingsmæssige sammenhænge.

For nærmere beskrivelse af forskning, uddannelser og øvrige aktiviteter på de enkelte campusser samt internationale aktiviteter henvises til SDU's hjemmeside www.sdu.dk

Bestyrelsen

Bestyrelsen er universitetets øverste myndighed og er over for ministeren ansvarlig for universitetets aktiviteter. Bestyrelsen varetager universitetets interesser som uddannelses- og forskningsinstitution og fastlægger retningslinjer for dets økonomi, organisation og strategi. Det er bestyrelsen, som indgår udviklingskontrakten med uddannelses- og forskningsministeren. Bestyrelsen ansætter rektor, ligesom bestyrelsen efter indstilling fra rektor ansætter prorektor og universitetsdirektør. Bestyrelsen består af fem eksterne medlemmer, to medarbejdere og to studerende. Bestyrelsesformand er Niels Thorborg.

Ledelsen

Universitetets øverste daglige ledelse varetages af rektor inden for de rammer, som bestyrelsen fastlægger. Rektor er Henrik Dam.

Rektoratet består af rektor, prorektor og universitetsdirektøren. Direktionen udgøres af rektoratet og dekanerne for universitetets fem fakulteter. Igennem et tæt samarbejde bistår direktionen rektor med ledelse af universitetet, herunder med større strategiske opgaver, tværgående/tværfakultære opgaver og opgaver af universitets- eller erhvervspolitisk karakter.