

**Projekt (arbejdstitel):** BI-projekt om HR i Norddjurs Kommune

**Organisering:**

**Projektejer:** Stabschef Karen Christensen / Chef for Ledelsessekretariatet Marie Trads

**Styregruppe:** Stabschef Karen Christensen og Chef for Ledelsessekretariatet Marie Trads

**Projektleder:** Afklares ved afdæknings- og behovsmøde

**Projektgruppe:** Afklares ved afdæknings- og behovsmøde

**Referencegruppe:** Afklares ved afdæknings- og behovsmøde

**Modtagere:** Politikere, Direktion og Chefer

**Formål:** At sikre organisation har de nødvendige nøgletal på HR-området tilgængelig.

Der er udviklet en BI-løsning som vedrører fravær, personaleomsætning, arbejdstid og aldersgrupper. Denne er dog primært henvendt mellemlederniveau og er ikke optimeret til politisk niveau.

**Aktiviteter og tidsplan:**

Fase	Periode	Aktivitet	Ansvarlig/deltager
Idé og behovsafdækning	Uge 1	Afdæknings- og behovsmøde	BI-teamet / Fagområde / Dataanalysepartner
Dataafklaring og datakilder	Uge 2 - 3	Afdække behovet for data og kilder	BI-teamet/ Dataanalysepartner
Præsentation af PoC Udvikling og test	Uge 3 - 4	idéudvikling, PoC & test	BI-teamet
Udvikling og test	Uge 5	Teknisk opsætning og brugertest af PoC	BI-teamet/ Dataanalysepartner
Udvikling og test	Uge 5 - 6	Test og validering af PoC	BI-teamet / Fagområde / Dataanalysepartner
Implementering og overlevering til drift	Uge 6 – 8	Implementering og introduktion	BI-teamet/ Dataanalysepartner
Implementering og overlevering til drift	Uge 8 – 9	Overgang til drift og evaluering	BI-teamet
Opfølgning og evaluering	Uge 13 - 20	Opfølgning og input til videreudvikling	BI-teamet / Fagområde/ Dataanalysepartner

**Forslag til indhold af første møde med socialområdet**

**Titel:**

Opstartsmøde: BI-projekt om HR i Norddjurs Kommune

**Varighed:**

1,5 time

**Deltagere:**

Repræsentanter fra BI-teamet, repræsentant fra chefgruppen, repræsentant fra HR og dataanalysepartner.

**Agenda:**

- Velkomst og præsentation (10 min)**  
Introduktion af deltagere og formål med mødet.
- Afklaring formål med BI-projektet og organisering (20 min)**

3. **Drøftelse af leverancer (30 min)**
4. **Plan for det videre arbejde (20 min)**
5. **Afrunding og spørgsmål (5 min)**

### **Inspiration og referencer**

For at sikre, at projektet bygger på best practice og relevante erfaringer inden for datadrevet HR, kan følgende kilder anvendes som inspiration:

- **Personalepolitikks redegørelse:**  
Københavns, Skanderborg, Ringkøbing-Skjern og Assens Kommuner har f.eks. udarbejdet en Personalepolitisk Redegørelse med HR-nøgletal. Heri gives et overordnet overblik over væsentlige HR-data på tværs af forvaltninger og faggrupper – bl.a. personalesammensætning (alder, ansættelsesforhold), sygefravær, rekrutteringssituation og hvor der er særlige udfordringer med at rekruttere eller fastholde personale. Sådanne rapporter er målrettet koncernledelsen og kommunalbestyrelsen og bruges strategisk i planlægning. De kan også indeholde løn- og personaleanalyser op mod andre kommuner. [kk.dk](http://kk.dk), [skanderborg.dk](http://skanderborg.dk), [rsksk.dk](http://rsksk.dk) og [assens.dk](http://assens.dk)
- **Områdespecifikke HR:**  
En anden måde er at udgive løbende HR-nøgletal. Fx modtager fagudvalgene i Københavns Kommune kvartalsvis *HR Ledelsesinfo* med opdaterede HR-nøgletal for deres forvaltning. Disse rapporter præsenteres typisk som korte beslutningspunkter med vedlagte oversigter, der tages til efterretning af udvalget. Indholdet er koncentreret om aktuelle nøgletal for organisationen, fx antal medarbejdere, sygefravær ift. mål, personaleomsætning, rekrutteringstal samt highlights såsom seneste trivselsmåling. Dermed får både den administrative ledelse og det politiske niveau et regelmæssigt indblik i HR-tilstanden. [kk.dk](http://kk.dk).