

19 januar 2021

Referat

Emne	Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP
Dato og tidspunkt	15 jan. 2021 kl. 12.00 til 13.00
Sted	Online møde i Zoom
Inviterede	Thomas Buchvald Vind, Klaus Hollmann, Mads Lildholdt, Christian B. Dannevang, Michelle Pedersen, Merete Munk, Birgitte, Damby Sørensen, Mads Funding, Vivi Damgaard, Kirsten Præstegaard, Sanne Lefevre, Leif Jensen, Kent Daugaard,
Afbud fra	Merete Munk, Vivi Damgaard, Mads Funding, Leif Jensen deltog i dele af mødet.
Dagsorden sendt til orientering til	Forretningsudvalg for Underudvalg for kompetenceudvikling
Mødeleder	Thomas Buchvald Vind

ejersbo@sdu.dk
T +4565502923
M +4560112923

1. Godkendelse af dagsorden
2. Drøftelse af, hvordan MUS fungerer?
 - a. Runde ved hovedområderne.
 - i. NAT. Fakultetet har arbejdet med spørgerammen og SU har valgt nogle spørgsmål alle skal bruge. NAT har lagt vægt på at bruge et direkte sprog, der hænger sammen med hverdagen for medarbejdere i forskergrupper og sekretariater. Udover at se på kompetenceudvikling for den enkelte, er der opmærksom på, at MUS er en mulighed for at få en måling af den generelle trivsel. Det er derfor vigtigt, at der samles op for hele fakultetet i forbindelse med en MUS-runde. NAT afholder workshop for ledere i MUS.
 - ii. SAMF: Har revideret sit MUS-koncept og er gået væk fra et langt detaljerede skema, og har i stedet et kort skema, hvor leder og medarbejder inden samtalen supplerer med emner man gerne vil have taget op. Der er desuden arbejdet på at koble MUS tættere på fakultetets strategi. Der er koncept for VIP og et for TAP, da særligt rammerne for karriereudvikling er forskellige for de to grupper. Da konceptet blev udviklet, var det ambitionen, at man inden fakultets MUS-runde valgte 3 temaer alle skulle igennem. Det modvirkede dog ønsket om dynamiske MUS, der er vedkommende for alle. Man er derfor gået væk fra de fælles temaer.
 - iii. SUND: Bruger materialet fra HR-service. Opsamling på MUS-runder foregår "på papir".
 - iv. TEK: SU har aftalt at arbejde med MUS-koncept med inspiration fra NAT.
 - b. Birgitte Damby Sørensen orienterede om, at hun får mange henvendelse fra TAP fra flere fakulteter, der oplever, at MUS har fokus på

forskningsgruppens behov og medarbejderens ønsker til kompetenceudvikling ikke bliver prioriteret - hverken i forskningsgruppen eller på instituttet.

- c. Thomas Buchvald Vind orienterede om, at det nye ledelseskompas bl.a. peger på lederens opgave med at sikre kompetenceudvikling af medarbejdere, og problemstillingen med kompetenceudvikling for TAP i forskningsgrupper kan tages op på HSU.
 - d. Thomas Buchvald Vind foretog en opsamling på underudvalgets MUS-drøftelse
 - i. MUS er vigtig og MUS-procedurer og -koncepter sikrer, at MUS bliver gennemført og relevante ting tages op.
 - ii. MUS skal have fokus på, at kompetenceudvikling er mere end kurser. Man kan overveje om inspirationskataloget i Strategien for Karriere- og kompetenceudvikling for TAP kan anvendes.
 - iii. MUS-Koncepter – Det er vigtigt at konceptet giver grundlag for dynamiske samtaler. Så løsningen er ikke et fælles koncept, men modeller der adresserer det, som er relevant i den enkelte enhed. Man evt. kan lave en MUS inspirationsside på SDUnet.
 - iv. Lederens rolle i MUS er central i ledelseskompasset, og der vil blive fulgt op med kurser o.a.
 - v. Systemunderstøttelse kan være en mulighed, men der kan være en konflikt med ønsket om lokale tilpassede MUS-koncepter. En central opsamling vil skulle drøftes i HSU.
 - e. Kirsten Præstegaard påpegede behovet for opsamling primært er på emner vedr. trivsel og samarbejde og således ikke omfatter hele MUS.
 - f. Christian B. Dannevang pegede på muligheden for at udvikle et fælles koncept på baggrund af modellerne fra SAMF og NAT, da de faktisk ligner hinanden meget.
 - g. Christian B. Dannevang pegede på, at Kompetencesekretariatet har materiale om MUS <https://kompetenceudvikling.dk/udvikling-af-medarbejdere-og-teams/> . Særligt "MUS-hjulet", "MUS-testen" og "MUS-designer" kan være relevante redskaber i samarbejdsudvalgenes arbejde med MUS.
 - h. Thomas Buchvald Vind orienterede om, at han sammen med HR-service vil se på, hvordan man på baggrund af drøftelsen kan arbejde videre med MUS praksis.
3. "Den Syddanske Forbedringsmodel"
- a. Thomas Buchvald Vind orienterede om, at Den Syddanske Forbedringsmodel" er en model udviklet i Region Syddanmark, som bl.a. bruges på OUH. Modellen har afsæt i et amerikansk udviklet koncept. På OUH bruges modellen til at analysere alle processer og arbejdsgange ud fra, at "patienten sættes i centrum". Modellen er blevet præsenteret på SDU af direktør Kim Brixen fra OUH. Det er Thomas Buchvald Vinds vurdering, at modellen kan give inspiration til en "SDUs forenklingsmodel", men at det ikke er planen at indføre modellen på SDU i samme form. SUND, der jo arbejder tæt sammen med OUH og regionen, har arbejde med modellen ift. processen for ansættelse af kliniske professorer. Emnet vil blive taget op ved en senere lejlighed. Kirsten Præstegaard ser gerne, at Underudvalg for kompetenceudvikling

af TAP involveres tidligt i denne proces. Det var Thomas Buchvald Vind enig i.

4. Arbejdet med KKT

- a. Jakob Ejersbo orienterede om arbejdet med at fremme brug af tompladsordningen til kompetenceudvikling af TAP. Tilgangen vil være:
 - i. Vise veje til at finde relevante tompladser tilbud
 - ii. Fortælle historier om medarbejdere, der har brugt tompladser til karriere- og kompetenceudviklingIndsatsen har fokus på efterår 2021
- b. Medarbejderkurset "Digital service og innovation på SDU" udbydes med start marts 2021. Medarbejderkurset udbydes i samarbejde med UCL og er samtidig et modul på akademiuddannelsen i offentlig administration. Se beskrivelse <https://www.conferencemanager.dk/digital-service2020>.
- c. Kursus i projektarbejde for TAP, der har været udbudt i en årrække, er ved at blive omlagt til en ny model bestående af korte moduler baseret på blended læring. Forløbet vil have fokus på SDUs projektmodel. Det første modul vil give et overblik over hele projektmodellen og hvordan den kan bruges.

5. Behov for kurser eller andre kompetenceudviklingsaktiviteter

- a. Forårets udbud var bilagt. Underudvalget havde ingen bemærkninger. Klaus Hollmann har efter mødet påpeget, at der kunne være behov for et kursus for SDU- ledere i "virtuel ledelse"/ledelse på distancen". HR-service vil se på ideen.

6. Næste møde afholdes den 24. februar. Foreløbig plan for indhold:

- a. Konkrete erfaringer med online kurser såvel webinarer og e-læringsforløb f.eks. indkøbssystem. Drøftelse med udgangspunkt i konkrete evalueringer.
- b. Orientering om SDUs ledelseskompas se <https://sdunet.dk/da/personale/kompetenceudvikling/ledelseskompas>

7. Eventuelt

- a. Intet at referere

Med venlig hilsen

Jakob Ejersbo

Kontorchef

HR-service