

Referat

Emne	Underudvalg for Karriere- og Kompetenceudvikling af TAP	KKG
Dato og tidspunkt	14. september 2023 kl. 14.00 – 15.30	kgautier@sdu.dk T +4565504647 M +4593507700
Sted	Mødet afholdes fysisk i lokale O 94 på campus Odense. Hvis du er nødt til at deltage online giv besked til Jakob Ejersbo i god tid inden mødet	
Inviterede	Thomas Buchvald Vind, Torben Durck Johansen, Mads Lildholdt, Niels Kring, Michelle Pedersen, Merete Munk, Birgitte Damby Sørensen, Mads Funding, Vivi Damgaard, Kirsten Præstegaard, Sanne Lefevre, Bue Raun Andersen og Kent Daugaard Fra SDU HR deltager Karna Kühnell Gautier og Jakob Ejersbo (ref.)	
Afbud fra	Michelle Pedersen, Mads Lildholdt, Kirsten Præstegaard, Kent Daugaard og Vivi Damgaard (Mads Funding deltager online)	
Dagsorden sendt til orientering til Mødeleder	Forretningsudvalg for Underudvalg for Karriere- og Kompetenceudvikling for VIP og TAP Thomas Buchvald Vind	

-
- 1. Velkomst** **Godkendelse af dagsorden**
- 2. Drøftelse** **Proces for fornyelse af Strategi for Karriere- og Kompetenceudvikling af TAP**
- Karriere- og Kompetenceudvalget for TAP besluttede på sidste møde, at strategien for karriere- og kompetenceudvikling af TAP skal fornyes.
- Udvalgets drøftelse fokuserede primært på processen for arbejdet med strategien idet der på sidste møde var en del input til indhold.
- Der var enighed om følgende:
- At det er vigtigt at strategien for karriere- og kompetenceudvikling af TAP og for VIP supplerer hinanden. Arbejdet i de to underudvalg skal således koordineres i "udvalg for kompetenceudvikling" der omfatter formandskabet for KKT og KKV samt næstformanden for HSU.
- At strategien for karriere- og kompetenceudvikling af TAP skal tage udgangspunkt i SDUs nye strategi: Hvad kalder strategien på, at vi skal kunne som TAP for at kunne støtte op om strategien. Strategien for karriere- og kompetenceudvikling af TAP skal adressere alle fire områder i SDUs strategi: Forskning (fx fundingsupport), uddannelse (fx efteruddannelse/livslang læring – at kunne betjene/administrere uddannelse for forskellige målgrupper), samarbejde og organisation. Der kan hentes inspiration fra det seminar der netop er afholdt for område- og fakultetssekretariatschefer.

At fastholde opbygningen i den nuværende strategi for karriere- og kompetenceudvikling for TAP med et statisk afsnit, der skal kunne stå i hele strategiperioden, og mere dynamiske afsnit med indsatser der sættes i gang og afsluttes etc., så strategien vil kunne tilpasses behov for kompetenceudvikling, der ikke kan forudses nu.

At strategien skal forholde sig til at vilkår og struktur er forskellige på de forskellige fakulteter og områder.

At det i lyset af den løbende medarbejderudskiftning, er vigtig at være opmærksom på at SDUs behov for kompetencer både kan ske ved kompetenceudvikling af nuværende ansatte og gennem en koordineret rekruttering af medarbejdere med nye kompetencer.

At udvikling af organisatorisk kapabilitet både kræver fokus på kompetenceudvikling af den enkelte medarbejder og på hvordan kompetencer og opgaver fordeles i organisationen. Som eksempel blev det nævnt at den nye struktur ift. HR og Økonomi på SUND har afdækket en skævhed i kompetencer inden for økonomisk administration. Tilsvarende er det en erfaring at centralisering og specialisering, der kan øge kvalitet og effektivitet, samtidig giver behov for generelle kompetencer ift. brugerorientering, kommunikation, forståelse af end-to-end processer. Rekruttering af medarbejdere er et eksempel på et andet område, hvor der er behov for både at arbejde med kompetenceudvikling og med proces og arbejdsdeling. Strategien bør afspejle behovet for en holistisk tilgang, hvor kompetenceudvikling ikke kan ses isoleret.

At formulering af strategi for karriere- og kompetenceudvikling for TAP ikke skal lukkes for hurtigt, men skal starte med nysgerrighed. f.eks. ved at få input fra omverdenen og med en opmærksomhed på udviklingen på det digitale område. Denne tilgang skal sikre, at vi har alle relevante perspektiver med.

At processen med fordel kan opdeles i to faser.

- Fase 1: Den statiske del, der kan være værdibaseret og bl.a. kan omfatte at vi vil i hele strategiperioden række ud til forskellige TAP-grupper, samt hvordan vil kompetenceudvikling skal spille sammen med den løbende strategiudvikling
- Fase 2: Den dynamiske del der både kan omfatte tiltag der sættes i gang nu og tiltage der planlægges igangsat senere i strategiperioden.

Der forventes at bliver afholdt møde i det koordinerende udvalg for kompetenceudvikling Inden næste møde i KKT

3. Kort drøftelse

Digitale kompetencer

I løbet af 2023 er der udviklet en række redskaber o.a. indenfor digital kompetenceudvikling:

Dels en ramme for og redskaber til at tale om digitale kompetencer og kompetenceudviklingsbehov:

- Kompetencehjul og kompetenceprofiler målrettet digitale kompetencer i en universitetskontekst
- Workshopkoncepter til at kortlægge og identificere kompetencebehov

- Digitalt redskab til at kortlægge og identificere kompetencebehov
- Spørgsmål om digitale kompetencer til brug i udviklingssamtaler mellem ledere og medarbejdere

Dels nye kompetenceudviklingstilbud, fx:

- Webportal der vejleder til digitale møder
- Introduktion til SDU's vigtigste TAP-systemlandskaber – prototype i ItsLearning
- Office til alle – nanomoduler til afløsning af eksisterende kurser
- Webinarrække: Meet-Up Digital
- Kursus i systemforvaltning i regi af AEU

Punktet er en fortsættelse af tidligere drøftelse om digitale kompetencer, så udvalget 1) kan følge udviklingsprocessen, 2) være med til at prioritere og 3) være med til at sikre videndeling om digital kompetenceudvikling på tværs af organisationen.

Birgitte Hjelm Paulsen fra SDU Digital samt Anette Bjerre Jensen, Karna Kühnell Gautier og Lisbeth Nylandsted fra SDU HR præsenterede ramme, redskaber og nye kompetenceudviklingsmuligheder.

Se vedhæftede PowerPoint præsentation

Udvalget fandt, at der er et spændende og værdifuldt arbejde med mange gode redskaber og ser frem til at se dem udfoldet bredere på SDU efter de er fuldt afprøvet.

4. Orientering

Kort orientering om tværgående fokusområder i karriere- og kompetenceudvikling for VIP

Med det formål at Udvalgene for Karriere- og Kompetenceudvikling for VIP og for TAP er gensidigt orienterede om hinandens arbejde, gives en kort orientering om aktuelle fokusområder ift. karriere- og kompetenceudvikling for VIP.

Intet mødemateriale. Kort præsentation af aktuelle fokusområder i Karriere- og Kompetenceudviklingsudvalget for VIP v. Karna Kühnell Gautier

Thomas Buchvald Vind fandt at modellen med besøgsrunde til alle institutter er en god måde at involvere bredt i arbejdet med karriere- og kompetenceudvikling af VIP. Han bemærkede samtidigt at TAP-gruppen er meget mere heterogen end VIP-gruppen.

Det vil være en ambition i det kommende arbejde med den nye KKT-strategi, at sikre en løbende inddragelse af TAP-medarbejdergrupper i udviklingen og implementeringen af strategien.

5. Eventuelt

På sidste møde i udvalget var der et ønske om et fælles møde mellem karriere- og kompetenceudviklingsudvalgene for VIP og TAP. Dette tænkes ind som en del af de parallelle strategiprocesser i begge udvalg.

6. Næste møde **Næste møde i Underudvalg for Karriere- og Kompetenceudvikling af TAP er en 23. november kl. 14.45 – 16.15**

Formandskabet vil fastlægge tema for næste møde.

Enighed om at AI i administrationen kan være et muligt tema for næste møde.

Generativ AI (Artificial Intelligence = kunstig intelligens) er en gren af kunstig intelligens, der genererer nyt indhold baseret på eksisterende data.

De mange værktøjer til brug af generativ AI, eks. ChatGPT, kan altså fungere som en kommunikationspartner. Stiller man et spørgsmål, en såkaldt 'prompt', bruger værktøjet mønstrene, i de tekster det er trænet på, til at komme med et forslag til et svar.

Brugt rigtigt er generativ AI et værdifuldt værktøj til at effektivisere og automatisere administrative opgaver. Med mulighederne følger dog en række faldgruber og sikkerhedsrisici, som det er vigtigt at være opmærksom på.

7. Mødeplan for 2024 **Forslag til Mødeplan for 2024**

Der var desværre ikke tid til drøftelse af forslaget til mødeplan. Forslaget vil blive sendt til høring ifm. udsende af referat.

- Onsdag den 7. februar kl. 9.00 – 10.30
- Tirsdag den 28. maj kl. 14.00 – 15.30
- Onsdag den 18. september kl. 10.00 – 11.30
- Onsdag den 27. november kl. 10.00 – 11.30

Med venlig hilsen

Karna Kühnell Gautier
Chef for Arbejdsmiljø og Udvikling
SDU HR