

3. februar 2022

Referat

Emne	Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP
Dato og tidspunkt	23. februar 2022 kl. 14.00 – 15.30
Sted	O 95
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, Bue Ravn Andersen og Kent Daugaard
Fra SDU HR deltog	Karna Kühnell Gautier og Jakob Ejersbo (ref)
Afbud fra	Vivi Damgaard
Dagsorden sendt til orientering til	Forretningsudvalg for Underudvalg for kompetenceudvikling
Mødeleder	Thomas Buchvald Vind
Mødemateriale	Strategi for Karriere- og Kompetenceudvikling af TAP Spørgsmål til drøftelse af medarbejdermobilitet i samarbejdsudvalg

kgautier@sdu.dk
T +4565504647
M +4593507700

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

2. Opfølgning på Strategi for Karriere- og kompetenceudvikling for TAP samt drøftelse af fremadrettede strategiske indsatser

Materiale til punktet er Strategi for Karriere- og Kompetenceudvikling 2020. Strategien findes her: https://sdunet.dk/-/media/sdunet/filer/administration/raadnaevnudsvalg/samarbejdsudvalg/det_centrale_uddannelsesudvalg/kkt.pdf

Se opsamling på drøftelse af Strategi for Karriere- og kompetenceudvikling for TAP samt drøftelse af fremadrettede strategiske indsatser i bilag 1.

3. Udvikling og udbud af medarbejderkurser på SDU

3.1. Oplæg om kursusprocesser på SDU. SDU HR indleder punktet med et oplæg om processer for udvikling og oprettelse af Medarbejderkurser på SDU samt om kurser i regi af AEU (Administrativ Efteruddannelse for Universitetsuddannelse)

3.2. Drøftelse af kursusprocesser på SDU:

- Oplægget gav anledning til følgende bemærkninger som SDU HR vil tage med i den fremtidige udvikling af udbuddet af medarbejderkurser
 - Det skal være tydeligere, hvordan man kan henvende sig i SDU HR med ønsker til kurser
 - Kan vi gøre kurser mere tilgængelige – arbejdes med en mere push orienteret information, så man ikke nødvendigvis altid selv skal være opsøgende
 - Webinarer bør i det omfang det er muligt optages og sendes til deltagere (også dem, der ikke kunne deltage)
- Der er et ønske om at se yderligere data om udbuddet og brugen af medarbejderkurser samt sammenligning med kursusudbud ved andre danske universiteter. Thomas Buchvald Vind vil tage det op med SDU HR.

4. Indhentning af inspiration til arbejdet med at fremme af intern medarbejdermobilitet på SDU

Materiale til punktet er følgende forslag til spørgsmål til drøftelse i samarbejdsudvalg:

1. **Bruges intern medarbejdermobilitet på [hovedområdet]?** Hvilke konkrete eksempler på brug af intern medarbejdermobilitet har vi på [hovedområdet]?
2. **Hvis ja – intern medarbejdermobilitet bruges – hvilke erfaringer har vi med intern medarbejdermobilitet?** Hvilke værdi giver intern medarbejdermobilitet vi og hvilke udfordringer oplever vi?
3. **Hvis nej – intern medarbejdermobilitet bruges ikke – hvorfor bruger vi ikke intern medarbejdermobilitet?**

4.1. Drøftelse og tilretning af spørgsmål med henblik på at de kan udsendes til samarbejdsudvalg

- Enighed om at de tre spørgsmål giver viden om praksis for og erfaringer med medarbejdermobilitet, til at kunne arbejde videre med at (udvikle en model, der kan) fremme intern mobilitet blandt medarbejdere?
- SDU HR vil sende spørgsmålene til hovedområdernes samarbejdsudvalg med opfordring til at de drøftes så svarene senere kan indgå i arbejdet i Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP

5. Kompetencebehov – Den Fleksible Arbejdsplads

5.1. Karna Kühnell Gautier gav et oplæg om pilot for fleksibel kontor- og mødekultur der udvikler, afprøver og styrker kompetencer ift. den fleksible arbejdsplads på Nyt SUND samt aktuel udvikling af kurser i hybridmøder som SDU HR udvikler i samarbejde med og på opdrag af SUND som del af HR-sporet i Nyt SUND.

- Oplægget er vedhæftet referatet.

5.2. Drøftelse af kompetencebehov (IGLO) i relation til 'den fleksible arbejdsplads'.

- Emnet tages på dagsorden ved næste møde i Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP

6. Meddelelser

- intet at referere

7. Næste møde

Næste møde i Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP er den 25. maj 2022 kl. 12.30 – 14.00.

Mødet afholdes i Sokrates Mødelokale på humaniora – campus Odense

Hovedemne for mødet vil være

- Strategi 22/23 – overblik over indsatser
- Opfølgning på høring af samarbejdsudvalg om fremme af intern medarbejdermobilitet
- Den fleksible arbejdsplads
- Kurser og data på medarbejderkurser. Oplæg om hvilke data det er muligt at indsamle samt drøftelse af, hvad data kan bruges til.
- Udviklingssamtaler

8. Eventuelt

Bilag 1. Opsamling på drøftelse af Strategi for Karriere- og kompetenceudvikling for TAP samt drøftelse af fremadrettede strategiske indsatser

Plan for Indsatser i 2022/2023 (mørk grøn=i gang, grøn=under udvikling, Lys grøn=skal igangsættes)

	Indsatser 2020/2021	Indsatser 2022/2023
Organisation	Digitalisering og forandringsparathed Digitalisering og papirfrie arbejdsgange Intern medarbejdermobilitet	Digitalisering og forandringsparathed, fokus på superbrugerrollen og rollen som forandringsagent Digitalisering og papirfrie arbejdsgange; fokus på konkrete papirkrævende arbejdsgange
	Digitalisering: Nyt HR- og økonomisystem Øget brug af SDU-uddannelsesstilbud, herunder tompladsordning	Digitalisering: Procesoptimering, forretningsarkitektur og forbedringsmodeller Intern medarbejdermobilitet Øget brug af tompladsordning til kompetenceudvikling
Ledelse	Vedvarende ledelsesudvikling Lederudviklingssamtale (LUS) Fornyelse af SDU's ledelseskodeks SDU's ledelsesintroduktionsprogram udvikles	Implementering af SDU's Ledelseskompas Vedvarende ledelsesudvikling Lederudviklingssamtale (LUS)
Gruppe	Studieadministrativ konceptudvikling	Projektkompetencer for TAP
	Styrkelse af samspil mellem HR-medarbejdere på tværs af SDU Adgang til kompetencegivende e-læringsforløb vedr. systemer indenfor økonomisk administration SDU tilpassede kurser der giver ECTS point på kompetencegivende uddannelser	Gruppeudviklingssamtale (GRUS)
Individ	Alle TAP Medarbejderudviklingssamtale (MUS) Alle TAP Kompetenceplan	Medarbejderudviklingssamtale (MUS) og kompetenceplan Onboarding af nye medarbejdere

Organisation

Indsatser:

- Digitalisering: [Her uddybes hvordan der arbejdes med øgede digitaliseringskompetencer – kræver input/samspil med BUE/Digitalisering].
- Intern medarbejdermobilitet: Udvikle indsatsen på baggrund af indsamlet viden og eksempler fra SDU og andre universiteter. En del af indsatsen vil være kommunikationen om muligheden som en del af kommunikationsindsatsen ift. kompetenceudviklingsmuligheder
- Øget brug af tompladsordning til kompetenceudvikling: Mere overskuelig information om hvilke kurser man kan deltage i og hvordan man tilmelder sig. Samt en informationsindsats overfor medarbejdere og ledere, bestående af historier om SDU medarbejdere, der har anvendt tompladsordning til kompetenceudvikling.

Ledelse

Indsatser:

- (Fortsat) implementering af SDU's Ledelseskompas:
 - Implementeringsarbejdet understøttes af et sounding board med ledelsesrepræsentanter fra SDU (første møde primo 2022).
 - Implementeringen understøttes af SDU HR/Arbejds miljø og Udvikling med afsæt i en implementeringsplan, der fungerer som en dynamisk ramme for implementeringen.
- SDU's ledelsesprogram udvikles fortsat med fokus på vedvarende udvikling af ledelse.
- Lederudviklingssamtale (LUS): Koncept for udviklingssamtaler (GRUS/MUS/LUS) på SDU udvikles og afprøves med fokus på at etablere et årshjul, der sikrer sammenhæng mellem overordnet strategisk retning, gruppens udvikling, individuelle udviklingssamtaler og muligheder for kompetenceudvikling i SDU-regi.
- SDU's Ledelsesportal på SDUnet udvikles løbende som forankringspunkt for ledelsesudvikling.

Gruppe

Indsatser:

- Gruppeudviklingssamtale (GRUS): Koncept for udviklingssamtaler (GRUS/MUS/LUS) på SDU udvikles og afprøves med fokus på at etablere et årshjul, der sikrer sammenhæng mellem overordnet strategisk retning, gruppens udvikling, individuelle udviklingssamtaler og muligheder for kompetenceudvikling i SDU-regi.
- Projektkompetencer for TAP. Indsats på fire niveauer.
 - Udvikling af medarbejderkursus i projektarbejde for TAP.

- Et mere omfattende kursus ved udbud af modulet "Projektkoordinering" (10 ECTS) fra Akademiuddannelse i Offentlig forvaltning og administration som medarbejderkursus.
- TAP med behov for projektleder kompetencer på højt og specialiseret niveau henvises til eksterne kurser i f.eks. Prince2.
- Synliggørelse af muligheden for bistand til "Hverdagsimplementering" af projektkompetencer fra konsulentenheden

Individ

Prioriteret indsats:

- Medarbejderudviklingssamtale (MUS): Koncept for udviklingssamtaler (GRUS/MUS/LUS) på SDU udvikles og afprøves med fokus på at etablere et årshjul, der sikrer sammenhæng mellem overordnet strategisk retning, gruppens udvikling, individuelle udviklingssamtaler og muligheder for kompetenceudvikling i SDU-regi.
- Kompetenceplan: Som en del af udviklingen af koncept for og redskaber til udviklingssamtaler indtænkes 'kompetenceplaner' for medarbejdere.
- Onboarding: Indsats bestående af tre aktiviteter.
 - Online portal der synliggør den gode onboarding proces og giver værktøjer.
 - Introduktionswebinar for nye medarbejdere (samme model som under nedlukning).
 - Workshop for nyansatte, hvor der arbejdes med netværksopbygning, job shadowing, plan for kompetenceudvikling/brug af MUS og andre mere individuelt orienterede onboarding indsatser