

## Referat

24 februar 2021

<b>Emne</b>	Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP
<b>Dato og tidspunkt</b>	24 feb. 2021 kl. 13.30 til 15.00
<b>Sted</b>	Online møde i Zoom
<b>Inviterede</b>	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,
<b>Afbud fra</b>	Michelle Pedersen og Kent Daugaard, Mads Lildholdt deltog i dele af mødet.
<b>Dagsorden sendt til orientering til</b>	Forretningsudvalg for Underudvalg for kompetenceudvikling
<b>Mødeleder</b>	Thomas Buchvald Vind

ejersbo@sdu.dk  
T +4565502923  
M +4560112923

### Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
  - godkendt
2. Meddelelser
  - HR-service har indledt et samarbejde med Tietgenskolen om udbud af Excel kurser. Der er fokus på kurser, der er målrettede særlige medarbejdergrupper eller funktioner – i første omgang udvikles et kursus i Excel for laboranter
  - Kurset Digital Service og Innovation har stadig ledige pladser. Kurset giver grundlæggende kompetencer indenfor digitalisering og er udover at være et SDU-tilpasset medarbejderkursus et modul på Akademiuddannelsen i Offentlig Administration. Der er gode muligheder for at få dækket kursusudgifter fra statens kompetencefond for medarbejdere ansat på HK overenskomst. se mere [her](#)
  - Rigtig god søgning på webinarer både om IT-kompetencer og om andre emner f.eks. Det gode møde online og Håndtering af stigende arbejdspress - 25 marts 2021.
  - Ph.d.- vejlederforløb udviklet i samarbejde med Ph.d.-skolelederne. 1 forløb kørt med gode evalueringer to yderligere er planlagt i dette semester.
  - Obligatorisk Arbejdsmiljøuddannelse vil blive gennemført som online forløb

- Stor søgning til Hjælp til ikke-analytikere med data og analyser til beslutningsprocesser 2. og 16. juni 2021 som er et godt eksempel på at bruge medarbejderkurser til at udvikle samarbejdet mellem en enhed i fællesadministrationen og hele SDU.
  - Studieadministrativ uddannelse på SDU (SUS) planlægges udbudt i efteråret. planlægningsgrupperne arbejder med revision af pilotforløbet der reduceres i omfang og målrettes medarbejdere der er forholdsvis nye i studieadministration på tværs af SDU. SUS er med som en af de tre fælles kompetenceudviklingsindsatser i studieservice.
3. Drøftelse af mulighederne for kompetenceudvikling i form af online kurser såvel webinarer og e-læringsforløb.
- HR-service gennemførte den 10. februar 2021 et Fokusgruppeinterview om e-læringsforløbene, der er udviklet inden for udbud og økonomi. Der har været fokus på såvel udbytte som indhold og form samt rammer for udvikling af sådanne forløb. Fokusgruppen bestod af repræsentanter fra såvel "modtagerne", dvs. de medarbejdere der er brugere af E-læringsforløbene og "afsendere", dvs. de enheder der har udviklet forløbene for at styrke arbejdet inden for deres faglige område på tværs af SDU. Rapport fra interviewet er i høring blandt deltagerne i fokusgruppeinterviewet, men vi blive udsendt sidst på dagen mandag den 22. februar.
  - Der har været afholde mange webinarer både under forårets nedlukning og efterfølgende. Deltagerne i de seneste webinarer er blevet bedt om at svare på et kort spørgeskema. Besvarelserne bekræfter den undersøgelse Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP blev præsenteret for i juni 2020. Evalueringerne er vedhæftet og svarene kan opsummeres:
    - i. Konkret godt evalueret
    - ii. Godt til en hurtig gennemgang af et system
    - iii. Godt til korte forløb, der er nemme at presse ind i en hverdag
    - iv. Der er minimale tekniske problemer
    - v. Gerne mere i fremtiden
  - Underudvalget drøftede mulighederne for kompetenceudvikling i form af online kurser såvel webinarer og e-læringsforløb på baggrund af evalueringerne og af notatet fra fokusgruppeinterviewet. Enighed om at såvel webinarer og e-læringsforløb bør være en væsentlig del af den fremtidige kompetenceudvikling på SDU. Underudvalget pegede på:
    - i. at der er behov for tydelighed i.f.t målgruppe forventninger til forhåndskendskab til systemer o.l.

- ii. at kurser der egner sig til det bør optages og ligge til brug når det er nødvendigt.
  - iii. at man skal være opmærksom på muligheden for at hen-vise til gode generelle introduktioner, der findes på You-Tube eller andre medier.
- Jakob Ejersbo orienterede om at online vejledninger, webinarer og e-læringsforløb vil blive en del af implementeringen af det nye HR-system HCM og Økonomisystem ERP.
4. Orientering om SDUs ledelseskompas se <https://sdunet.dk/da/personale/kompetenceudvikling/ledelseskompas> .
- Thomas Buchvald Vind gennemgik ledelseskompaset og de res-sourcer herunder kurser der tilbydes ledere. Baggrunden for le-delseskompaset er at krav og vilkår for ledelse på SDU har æn-dret sig siden SDU i 2011 lavede et ledelseskodeks. Udgangspunk-tet for ledelseskompaset er, at man som leder løbende skal ud-vikle sin ledelse. Kompasset indeholder derfor ikke anbefalinger som det tidligere ledelseskodeks, men spørgsmål som lederen skal tænke over og evt. formulere som et ledelsesgrundlag.
  - Underudvalget drøftede ledelseskompaset herunder
    - om der er nok vægt på kompetenceudvikling af medarbej-dere også i.f.t. de kompetencebehov, der ligger lidt ud i fremtiden.
    - hvordan kompasset implementeres så det reelt gør en forskel
      - flere ledere nævnte at de ville bruge ledelseskomp-assetts spørgsmål som dialogværktøj i sin leder-gruppe og evt. også i en dialog med medarbej-dere
    - Thomas Buchvald Vind orienterede om at direktionen vil bruge ledelseskompaset til at hvert direktionsmedlem formulerer sit ledelsesgrundlag og drøfter det med rsten af direktionen.
    - at der er behov for at også erfarne ledere bruges kompas-set og tager udfordringen med løbende udvikling af le-delse op.
    - at ledelseskompas kan bruges til udvælgelse nye ledere
  - Underudvalget på mødet den 24. november 2021 og følge op på implementering af ledelseskompaset og se om der er erfaringer man kan samle op på.
5. Orientering om de kurser, der udbydes om afholdes i MUS samt udvikling af medarbejdere som del af lederintro

- i. Forebyggelse og håndtering af stress for ledere den 14. april 2021
  - ii. Konflikthåndtering for ledere den 16. juni 2021
  - iii. MUS-kursus for ledere (TAP) - 23. februar
  - iv. MUS-kursus for ledere (VIP) - 3. marts
  - v. Proces- og mødeledelse den 4. maj 2021
  - vi. Procesledelse - 5., 6., 27. og 28. oktober 2021
  - vii. Redskabskurser: Gruppeudvikling for ledere den 1. juni 2021
  - viii. Webinar om distanceledelse d. 22. april 9.00 – 12.00. Annoncers snart.
- De planlagte MUS-kurser for ledere bliver ikke gennemført p.g.a. manglende deltagere.
  - TBV vil gerne fremover have besked om udbud af kurser i MUS for ledere og vil bidrage til at informere og mopfordre til deltagelse.
  - Det blev drøftet at der på nogle områder bliver gjort meget lidt ud af MUS og det blev påpeget at kurser nok ikke er den bedste måde at arbejde med ledere, der afholder dårlige MUS ikke. Emnet bliver taget op i formandskabet.
  - NAT arbejder med implementering af nyt MUS koncept, hvor man i ledergrupper drøfter, hvad man vil have ud af MUS og hvordan den gode MUS er med udgangspunkt i ledelsestilgangen tasking, trusting and tending. På medarbejderside afholdes webinar i hvordan man som medarbejder forbereder sig og deltager i MUS.
  - HR-service blev opfordret til at lave kursus i MUS for medarbejdere
  - Mads Funding orienterede om at SU på HUM årligt gennemgår plan for delegering af MUS – og her er en opmærksomhed på at de der har MUS har den nødvendige kompetencer, til at sikre kvalitet i samtalerne. Han pegede derudover på at MUS ikke er et optimalt koncept overfor yngre medarbejdere. Generation X forventer løbende og hurtig dialog
6. Eventuelt
- a. Intet at referere