

## Referat

24. Nov. 2021

<b>Emne</b>	Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP
<b>Dato og tidspunkt</b>	24. november 2021 kl. 13.00 til 14.30
<b>Sted</b>	O 96 i konferencesektionen, campus Odense
<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, Bue Ravn Andersen og Kent Daugaard
<b>Afbud fra</b>	Sanne Lefevre, Kirsten Præstegaard, Merete Munk, Christian B. Dannevang og Kent Daugaard
<b>Dagsorden sendt til orientering til</b>	Udvalg for kompetenceudvikling
<b>Mødeleder</b>	Thomas Buchvald Vind

ejersbo@sdu.dk  
T +4565502923  
M +4560112923

Thomas Buchvald Vind bød velkommen til digitaliseringschef Bue Ravn Andersen som nyt A-side-medlem af Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP udpeget af fællesområdet.

### 1. Godkendelse af dagsorden

- ingen bemærkninger

### 2. SUS - Studieadministrativ Uddannelse på SDU – blev gennemført den 25. og 26. oktober 2021 (Betina Rohr deltog under punktet)

Kurset undervises af erfarne studieadministrative medarbejdere og faciliteres af HR-service. Kurset er målrettet studieadministrative medarbejdere, der har været ansat imellem et halvt og 2 år. Der ønskes en drøftelse af fremtidige udbud af kurset, og om det evt. skal suppleres med "Masterclass" for mere erfarne studieadministrative medarbejdere i udvalgte emner.

Betina gennemgik baggrunden og tilgangen i SUS. Betina fremhævede at kurset bygger på, at erfarne kolleger, underviser kolleger der er nye i studieadministration. Dette betyder at specialister påtager sig undervisningsrollen, der er krævende men også meget lærerigt for de pågældende.

Evalueringen viser stor tilfredshed med forløbet og planlægningsgruppen.

Klaus Hollmann fortalte, at både kursusedtagere og deltagere i planlægningsgruppen SAMF var meget tilfredse med forløbet.

Thomas Buchwald Wind konkluderede, at kurset bør udbydes fremover og bad Betina Rohr overbringe en tak til planlægningsgruppen.

M.h.t. "Masterclass" for mere erfarne studieadministrative medarbejder opfordredes til kreativitet i.f.t. formen f.eks. gå-hjem-møde eller webinar.

Kirsten Præstegaard, der var forhindret i at deltage i mødet, skrev efterfølgende:

#### *Om SUS*

*SUS koncept, som der er i øjeblikket, er udmærket for nye medarbejdere, som skal arbejde med det studieadministrative område, da det giver en god og bred indføring i arbejdet på et lidt overordnet niveau, da der skal tages højde for forskelligheder fakulteterne imellem, og der er mulighed for at sætte ansigter på kolleger som arbejder med samme område på SDU.*

#### *Om "Masterclass"*

*På grund af de forskelligheder, er det en lille smule tvivlende i forhold til udbytte af masterclasses på tværs af SDU for mere erfarne medarbejdere. Hvis det bliver mere generelt og overordnet, ligger der også allerede kurser i AEU-regi om studieadministration, som kan komme i spil. Vi skal være meget sikre på, at det er værdiskabende, før vi kaster os ind i noget nyt her.*

### **3. Drøftelse af fremme af intern medarbejdermobilitet på SDU**

I strategien Karriere- og kompetenceudvikling for TAP (KKT) indgår en indsats for at fremme intern medarbejdermobilitet på SDU.

#### *i. Intern medarbejdermobilitet på SDU*

Intern medarbejdermobilitet fremmer vidensdeling på tværs af SDU, giver nye kompetencer og skaber mulighed for specialist karriereveje. Der skal arbejdes med at fremme en kultur, hvor interne rokeringsønsker og muligheder udnyttes i et samarbejde mellem ledere og medarbejdere på tværs af organisationen. Der skal både udvikles nye modeller for medarbejdermobilitet og [eksisterende modeller](#) skal benyttes mere.

Jakob Ejersbo gennemgik kort de tre niveauer i model for fremme af intern medarbejdermobilitet på SDU (bilag 1).

Klaus Hollmann: Modellen har mange gode intentioner, men intern mobilitet er svært at få til at fungere i virkeligheden.

Birgitte Damby Sørensen: Intern mobilitet er for afhængig af, at f.eks. to forskningsledere tilfældigvis kender hinanden.

Mads Lildholdt: Oplever at mange medarbejdere gerne vil tættere på de projekter de er involveret i, og vil være interesseret i udlån/frikøb til at arbejde i projekter i en periode. Det vil fremme intern mobilitet at få eksempler på konkrete modeller for udlån/frikøb.

Bue Ravn Andersen: Der er stor værdi i intern mobilitet, både for at dele viden og for at fastholde medarbejdere. Projektarbejde kan fremme intern mobilitet, og det bør overvejes om projektmodellen kan understøtte dette. Derudover bør det overvejes om intern mobilitet kan indgå i MUS.

Kirsten Præstegaard, der var forhindret i at deltage i mødet, skrev efterfølgende:

*Medarbejdere oplever at det ikke reelt er en mulighed - der er ikke oplysning om det, og det er svært at gennemføre i praksis. Tydeligere information om dette og strukturer, der gør det nemmere at arrangere medarbejdermobilitet internt.*

Thomas Buchvald Vind konkluderede, at der skal arbejdes videre med Fremme af intern medarbejdermobilitet på SDU. I første omgang ved at lade samarbejdsudvalgene drøfte emnet og svare på tre spørgsmål. Jakob Ejersbo vil afklare formulering af de tre spørgsmål med formandskabet.

#### **4. Kursusudbud forår 2022**

De planlagte kursusudbud blev drøftet med udgangspunkt i vedhæftet liste

Thomas Buchvald Vind fandt det positivt, at kursusformen var varierende og både omfattede fysiske kurser, webinarer og E-læringsforløb.

Enighed om, at udvalget ved en senere lejlighed vil se på, hvordan kursusudbuddet passer til strategien for Karriere- og kompetenceudvikling for Teknisk Administrativt Personale, herunder hvordan forløb for særlige grupper fremmes.

Enighed om, at det vil være godt med en gennemgang af processen for udvikling og oprettelse af medarbejderkurser.

#### **5. Orientering om kompetenceudvikling ifm. Nyt Sund**

SUND vil bruge kompetenceudvikling til at ruste ledere og medarbejdere til de tilpassede arbejdsformer, så de passer til den måde bygningen er tænkt på og ønskes brugt, samt på at opfylde NYT SUND visionens fokus på et udbygget samarbejde med resten af SDU. Kurserne er under udvikling i samarbejde med HR-service og vil blive udbudt i 2022.

Som eksempel kan nævnes

- Aktive mødeformer
- Det gode hybrid-møde
- Netværk – strategisk udbygning og brug af netværk
- Forandringsledelse og forandringskommunikation

Nogle af kurserne vil også kunne indgå i det generelle kursusudbud på SDU.

#### **6. GDPR-kursus**

SDU Digital har opdateret "Databeskyttelse for medarbejdere på SDU" og om-lagt forløbet til Itslearning. Der er ved at blive lagt sidste hånd på den engelske version af kurset, som vil blive tilgængeligt samme sted. SDU brugeradmini-stration udsender en mail til nyansatte, med link og vejledning til selvoprettelse i Itslearning. Alle medarbejder kan tilgå kurset via kursuskataloget eller direkte på dette link - <https://www.conferencemanager.dk/gdprkursus>

Bue Ravn Andersen opfordrede til, at medarbejdere der tog kurset i 2018 tager det igen. Kurset kan, sammen med det univers for medarbejdere med bruger-rettet information om databeskyttelse og informationssikkerhed som SDU-digi-tal har lavet, danne baggrund for arbejde med GDPR i de enkelte enheder - se materialet her <https://sdunet.dk/da/gdpr>

Klaus Hollmann fortæller, at fakultetssekretariatet på SAMF planlægger en GDPR-dag, hvor kurset "Databeskyttelse for medarbejdere på SDU" og det materiale Bue nævnte, sammen med et oplæg fra Natalie Maria Olsen fra SDU Digital, Compliance, danner baggrund for en gennemgang af arbejdsproces-ser.

## 7. Meddelelser

- Der planlægges HR-seminar i juni 2022 for alle medarbejdere på SDU der arbejder med HR. HR-service arrangerer seminaret i samarbejde med en bredt sammensat planlægningsgruppe
- Planlægningsgruppen for Projekt- og porteføljenetværket (se <https://sdu-net.dk/da/servicesider/hr/organisations-og-kompetenceudvikling/netva-erk/projektportefoljenetvaerk>) har besluttet at starte 5 fokusgrupper, hvor der er mulighed for at fordybe sig i et enkelt tema og søge inspiration fra kollegaer på SDU. Grupperne er
  - Den nye digitaliseringsstrategi – hvordan håndterer vi overgangen til standardssystemer frem for egenudviklet?
  - Metoden Moscow brugt i Planner
  - Servicedesign/UX-design/Design Thinking: Hvem har viden på SDU? Hvordan kan kompetencernes sættes i spil?
  - Roller og ansvar
  - Projektlederen som leder

Ingen bemærkninger til meddelelser

## 8. Næste møde

Næste møde i Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP er den 25. fe-bruar kl. 12.30 -14.00.

Emner:

- Genbesøge strategien for Karriere- og kompetenceudvikling for Tek-nisk Administrativt Personale [https://sdunet.dk/-/media/sdunet/fi-ler/administration/raadnaevnudvalg/samarbejdsudvalg/det\\_cen-trale\\_uddannelsesudvalg/kkt.pdf](https://sdunet.dk/-/media/sdunet/fi-ler/administration/raadnaevnudvalg/samarbejdsudvalg/det_cen-trale_uddannelsesudvalg/kkt.pdf)

- Gennemgang af processen for udvikling og oprettelse af medarbejderkurser
- Arbejdet med at fremme af intern medarbejdermobilitet på SDU afventer drøftelse i samarbejdsudvalg

#### 9. Eventuelt

- Thomas Buchvald Vind påpegede, at det er nødvendigt, at alle eller næsten alle medlemmer deltager i møderne i Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP, hvis udvalget skal løse sin opgave.

## Bilag 1.

**Model for fremme af intern medarbejdermobilitet på SDU**

Mål: Læring, netværksopbygning og udvikling af organisationsforståelse

Der kan arbejdes med intern medarbejdermobilitet på 3 niveauer:

1. Job shadowing:
  - a. Definition: Kortere ophold i enheder, man samarbejder med eller som arbejder med tilsvarende opgaver. Job shadowing bruges typisk i.f.m. omboarding og kommer i stand på initiativ af den ansættende leder.
  - b. Mål: Læring, netværksopbygning og udvikling af organisationsforståelse
  - c. Indsats for at fremme Job shadowing: HR-service kan lave den i samspil med områdechefer på områder, der har en bredt samspil ud i organisationen afdække.
    - i. Hvilke enheder der er åben for Job shadowing og hvem der er kontaktperson
    - ii. Beskrivelse af eksempler på konkrete forløb til inspiration
2. Specialist udlån eller læringsbesøg
  - a. Definition: Kortere ophold i en enhed, der har specialistviden f.eks. i.f.t. betjening af et specifikt apparatur eller gennemførelse af en særlige analyse. Det kan også være udlån af en medarbejder, der har denne viden.
  - b. Mål: Oplæring og videnoverførelse
  - c. Indsats for at fremme Specialist udlån eller læringsbesøg:
3. Udlån/frikøb til projekter eller særlige opgaver
  - a. Definition: Medarbejdere der i udlånes/frikøbes til at arbejde i projekter eller til løsning af særlige opgaver i en kortere periode typisk fra nogle måneder til et år, med aftale om at vende tilbage til tidligere ansættelse.
  - b. Mål: Læring gennem løsning af udfordrende opgaver i nye organisatoriske sammenhænge
  - c. Indsats: Formulering af en mulig model, man kan lade sig inspirere af. Modellen kan opfatte:
    - i. Procedure for annoncering og udvælgelse
    - ii. Håndtering af kontrakt og lønforhold (formuleres af HR-service og økonomiservice)
    - iii. Håndtering af personaleledelse (f.eks. hvem afholder MUS og hvordan indgår medarbejderen i de årlige lønforhandlinger)
    - iv. Evt. aftale om særlig opfølgning i.f.t. opsatte læringsmål
4. Intern besættelse af ledige stillinger
  - a. Personalepolitiske retningslinjer: Relevante formuleringer
    - i. afsnit 1.1. .... SDU's ansættelsesprocedure skal tilrettelægges således, at de ud fra en samlet vurdering bedst kvalificerede ansøgere ansættes.
    - ii. Afsnit 1.1.3 ..... Ansættelsesudvalg opfordres til at være opmærksomme på muligheden for, at ansættelse af interne kandidater kan tilføre enheden værdifuld erfaring og netværk fra andre dele af SDU.