

Referat

3. juni 2022

Emne	Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP
Dato og tidspunkt	25. maj 2022 kl. 12.30 - 14.00
Sted	Mødelokalet Sokrates ved Humaniora – det er på 1. sal (se her)
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
Afbud fra	Christian B. Dannevang, Kirsten Præstegaard, Kent Daugaard, Mads Lildholdt
Dagsorden sendt til orientering til	Forretningsudvalg for Underudvalg for kompetenceudvikling
Mødeleder	Thomas Buchvald Vind
Fra SDU HR deltog	Karna Kühnell Gautier Jakob Ejersbo

kgautier@sdu.dk
T +4565504647
M +4593507700

1. Godkendelse af dagsorden

For at fastholde fokus på Strategi for Karriere- og kompetenceudvikling for TAP er der indsat henvisning til strategiens indsatser under de punkter, hvor det er relevant. Henvisningerne skal læses ud fra IGLO modeller. (Strategi L4 er således "Ledelse 4. bullet" og Strategi G6 er "Gruppe 6. bullet") - [Se Strategien her](#).

Ingen bemærkninger

2. Orientering om udvikling af nyt koncept for udviklingssamtaler (MUS, LUS og GRUS) v. Betina Rohr. (Strategi I1 og L4)

Betina Rohr fortalte, at første udkast til koncept for de forskellige samtaletyper er lavet med inspiration fra arbejde med MUS fra flere fakulteter og institutter. Udkastet vil i efteråret blive testet, udviklet samt drøftet i HSU og direktion. Konceptet forventes klar til implementering fra årsskiftet. Underudvalget tog orienteringen til efterretning og opfordrede til at der arbejdes videre som skitseret. Betinas oplæg er vedhæftet referatet.

3. Intern medarbejdermobilitet på SDU (Strategi O5)

Svar på høring i hovedområdernes SU blev drøftet. Der er enighed om at der er mange gevinster ved øget medarbejdermobilitet på tværs af SDU og at det er vigtigt at fokusere på de mange løsninger og modeller, der faktisk bliver anvendt i stedet for at tale udfordringerne ved medarbejdermobilitet op. Det blev påpeget at også ledere kunne have fordel af mobilitet f.eks. job shadowing.

Konkret vil følgende blive igangsat:

- Underudvalgets ledelsesrepræsentanter opfordres til, at tage ønsket om øget medarbejdermobilitet med tilbage til deres fakulteter og bringe det videre i relevante fora, måske institutledere kunne tage det videre.

- Kommunikation med fokus på at medarbejdermobilitet ikke er svært.
- SDU HR etablerer en portal for medarbejdermobilitet, hvor konkrete modeller og erfaringer bliver præsenteret. Herunder et konkret erfaring Sanne Lefevre nævnte. Hun lånte i en periode kontor i SDU HR, men udførte sit normale arbejde med HR på TEK – som side gevinst blev der udveksle viden og etableret relationer mellem TEK og SDU HR. TEK stiller gerne kontor til rådighed for medarbejdere fra andre enheder der gerne vil komme i kontakt med arbejdet på TEK.
- Bue Ravn Andersen vil tage fokus på medarbejdermobilitet ifm. IT-projekter med ind i arbejdet i porteføljestyningen og påpeget at medarbejdermobilitet kan indgå i alle dele af udvikling og implementering af et IT-system.
- SDU HR vil sikre at medarbejdermobilitet bliver medtaget i det MUS-koncept der arbejder med.

Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP vil genbesøge medarbejdermobilitet på mødet i november.

4. Kursus i projektledelse for TAP (strategi G6)

Underudvalget drøftede det konkrete forslag, der er udviklet af en arbejdsgruppe med repræsentanter for SDU Digital og SDU HR. (se bilag 1)

Enighed om at kursusforslaget dækker et behov og vil være attraktiv for mange medarbejdere. Lederne ser ikke deltagerbetalingen som et problem. Det er en stor fordel af kurssets moduler kan tages enkeltvis. Det er vigtigt at kurset ikke kun er relevant for medarbejder, der har en formel lederrolle, men også for medarbejdere, der varetager udviklingsopgaver, som med fordel kunne organiseres som et projekt, eller hvor det vil være gavnligt at anvende projektstyringsredskaber. Thomas Buchvald Vind opfordrede Bue Ravn Andersen til at høre projekt- og porteføljenetværket inden kurset udbydes.

5. Kurser i engelsk som arbejdssprog ved SDU (Strategi G4)

Underudvalget fandt, at et udbud svarende til nedenstående, vil dække behovet for kompetenceudvikling i engelsk.

Med VIP som primær målgruppe:

- Academic Writing (se [Academic Writing, online - on demand, Autumn 2022](#))
- Undervisning på engelsk (ikke beskrevet)

Med såvel VIP som TAP som målgruppe

- Oral presentation in English
- Engelsk tegnsætning (se. [English Punctuation - Begins 23rd March 2022](#))

TAP som primær målgruppe

- Engelsk som arbejdssprog:

Målrættede engelskkurser for afdeling/enhed/gruppe.

- Kursusforløb, der tager udgangspunkt i kursisternes niveau og aktuelle behov for mindre grupper, på 3-6 kollegaer, enten fra samme afdeling/enhed, eller grupper, som arbejder indenfor samme faglige område.
- Muligheden annonceres i kursuskataloget. Når en gruppe medarbejdere henvender sig, sørger SDU HR Arbejdsmiljø og Udvikling for at leverandøren af engelskkurser udvikler et målrettet forløb i et

samarbejde med repræsentanter fra gruppen. Et forløb vil typisk have et omfang på 2 timer om ugen i 6 eller 8 uger.

1 – 1 kurser

Hvis der er medarbejdere, hvis behov ikke bliver dækket af overnævnte udbud af engelskkurser, kan 1-1 kurser tilbydes mod deltagerbetaling.

6. Overblik over indsatser i Karriere og kompetenceudvikling for TAP

Underudvalget drøftede oplæg fra Karna Kühnell Gautier fra SDU HR Arbejdsmiljø og Udvikling. Oplægget blev taget til efterretning og underudvalget aftalte at få et tilsvarende overblik over indsatser i Karriere og kompetenceudvikling for TAP hvert halve år. Oplægget er vedhæftet.

7. Drøftelse af kursusudbud efterår 2022

Underudvalget tog det udbud af Medarbejderkurser SDU HR Arbejdsmiljø og Udvikling planlægger for efteråret til efterretning.

8. Meddelelser

8.1. Planer om kursus i Visio i samarbejde med SDU Digital, Transformation. I første omgang afholdes forløb på humaniora som pilot. (Strategi O1)

8.2. Den fleksible arbejdsplads: Status for kurser i.f.m. Ny SUND

8.2.1. Ledelse i en hybrid hverdag den 12. maj og 9. juni 2022

8.2.2. Gode hybridmøder den 3. maj 2022 og 2. juni

8.3. Nyt kursus, der er udviklet i samarbejde med SDU's SDG-hub, skal give kompetencer til at lede processer og projekter, der relaterer til klimahandlingsplanen på SDU og gøre deltagerne proaktive ambassadører i forhold til den grønne omstilling på SDU: [Klimaambassadørerne - 18. - 19. august 2022](#)

8.4. HR-seminar (Strategi G2, og O2)

Der afholdes HR-seminar den 30. maj 2022. Temaet er "Medarbejderrejsen – den digitale understøttelse". Ca. 100 HR-medarbejder fra hele SDU forventes at deltage.

8.5. Udbud af medarbejderkurser, der samtidig er moduler på Akademiuddannelse i Offentlig forvaltning og administration, se [her](#) (Strategi G5)

I efteråret 2023 planlægges udbud af:

- Digital service og innovation (Strategi O1)
- Sagsbehandling

9. Næste møde

Næste møde i Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP er den 7. september 2022 kl. 14.00 – 15.30.

Mødet afholdes i Sokrates Mødelokale på humaniora – campus Odense.

10. Eventuelt

Bilag 1. Skitse til Kursus i projektledelse for TAP

Baggrund:

Styrkelse af projektkompetencer på tværs af SDU er en indsats, der er en del af KKT. Skitsen til Kursus i projektledelse for TAP er et bud på en del af denne indsats.

Skitsen er udviklet i samarbejde med en arbejdsgruppe med medlemmer fra SDU Digital og SDU HR bestående af:

- Birgitte Hjelm Paulsen bhp@sdu.dk
(der er formand for styregruppen for SDUs Projekt- og porteføljenetværk)
- Karin Grundsø kagr@sdu.dk
(der har undervist på en tidligere udgave af projektlederkursus for TAP)
- Mette Thomassen mettho@sdu.dk
(der har erfaring med at udbyde et tilsvarende kursus på KU)
- Lisbeth Nylandsted Andersen lisan@sdu.dk
(der vil blive kursuskoordinator for kurset og er det for SDUs Projekt- og porteføljenetværk)
- Jakob Ejersbo SDU HR, arbejdsmiljø og udvikling

Skitsen bygger på erfaringer fra:

- tidligere kurser i projektledelse for TAP, der blev udbudt på SDU indtil for fire år siden
- aktiviteter i SDUs Projekt- og porteføljenetværk
- de mange kurser i Projektledelse for forskere, der løbende bliver afholdt på SDU
- kursus projektledelse for TAP afholdt på KU, der på samme måde arbejder med moduler.

Skitsen vil skulle udvikles videre i et samarbejde mellem arbejdsgruppen og underviser m.h.p. udbud i efteråret 2022.

Kursusbeskrivelse:

Kurset tager udgangspunkt i SDU's projektledelsesmodel, deltageres egen praksis og SDU-relaterede cases med hjemmeopgaver før og mellem modulerne. Forløbet består af 3 moduler, to på 3 dage og et på 4 dage. Modulerne kan tages separat. Modulerne fungerer således som selvstændige moduler, der bygger ovenpå. Hjemmeopgaverne består dels af en forudgående forventningsafstemende samtale med egen leder/projektejer for at sikre forankring og efterspørgsel, dels af læsning, artikler, podcasts og relevante videoer og endelig af en feedback-øvelse, hvor deltagerne skal udbede sig feedback fra projektejer, -team og samarbejdspartnere. Efter hvert modul opfordres deltagerne til at teame op med en anden deltager på kurset, for at sparre med hinanden og give hinanden feedback, samt at afslutte hvert modul med en fokusering på det eller de værktøjer/modeller, som deltageren tilbage i egen praksis vil prøve af. IPMA Certificering er muligt efter modul 1 og 2.

Målgruppe

- Medarbejdere, der en del af deres tid eller indimellem er projektledere
- Medarbejdere der varetager udviklingsopgaver, der med fordel kunne organiseres som et projekt, eller hvor det vil være gavnligt at anvende projektstyringsredskaber
- Medarbejdere, der understøtter større forskningsprojekter, hvor projektledelseskompetencer understøtter samarbejde og et fælles sprog.

Modul 1 Projektudvikling og Projektstyring med udgangspunkt i SDU's projektmodel (3 dage)

Formålet er, at klæde deltagerne på til at kunne vurdere, hvilke værktøjer og modeller, der er relevante for deres projekt eller opgave. På modulet får deltagerne følgende udbytte:

- Indgående kendskab til projektstyringsværktøjerne: Business case, målformulering, interessentanalyse, milepælsplanlægning, risikoanalyse og kommunikationsplan
- Indblik i internationalt anerkendt praksis inden for projektledelse (Agil projektledelse, SCRUM, m.fl)
- Indblik i hvad støttefunktionerne på SDU kan hjælpe dig med: Compliance, budgettering og økonomi, samarbejdsaftaler og kontrakter
- Argumenter for etablering af en professionel projektorganisation via f.eks. en styregruppe (hvis relevant)
- Kendskab til opgaver og ansvar, de forskellige roller en projektorganisation har og træning i, hvordan man som projektleder, gør folk bekendt med deres roller og får dem til at udfylde dem.
- Træning for deltagerne i at anvende SDUs projektmodel tilpasset konteksten. Det betyder, at vi arbejder med at op- og nedskalere elementerne til opgaven og indarbejde gevinstrealiseringerne.
- Træning i udvikling af forskellige typer projekter (udviklingsprojekter, administrative projekter, forandringsprojekter, events, m.fl.)
- Indblik i nogle af projektarbejdets udfordringer og metoder

Modul 2 Ledelse af projektets interessenter (3 dage)

Formålet med modulet er give medarbejderen viden og værktøjer til at lede projektet, interessenter, samt facilitere mødeledelse. På modulet får deltagerne følgende udbytte:

- Indgående kendskab til ledelse af projekter med fokus på facilitering, gruppers udvikling, og præferencemodeller
- Kendskab til og test af situationsbestemt ledelse
- Indgående kendskab til feedbackmodeller og træning i disse
- Træning i den ledelsesopgave, der ligger i projektlederopgaven
- Træning og feedback på at styre og lede et møde frem mod den ønskede værdiskabelse
- Træning i at lede og eksekvere gevinstrealiseringer
- Træning i at gennemføre et styregruppemøde

IPMA Certificering er muligt efter Modulerne "Projektudvikling og Projektstyring med udgangspunkt i SDU's projektmodel" samt "Ledelse af projektets interessenter"

Certificering er relevant, hvis du har brug for at kunne dokumentere dine kompetencer overfor andre.

IPMA Certificering bliver brugt på tværs af brancher - både i den private og offentlige sektor - og er internationalt anerkendt.

Modulerne "Projektudvikling og Projektstyring med udgangspunkt i SDU's projektmodel" samt "Ledelse af projektets interessenter" samlet, leder godt op til IPMA Certificering, som tester projektlederens kompetencer i at lede projekter, herunder tester projektlederens evne til at anvende viden og erfaring på en hensigtsmæssig måde. IPMA Certificering kræver, at man har arbejdet med et projekt fra egen afdeling under kurset eller i andre sammenhænge har ledet projekter. Man kan tage en IPMA Certificering på niveau D eller C, afhængig af hvor stor erfaring man har med at være projektleder.

Underviseren på kurserne kan vejlede dig vedrørende certificering.

Modul 3 Procesledelse (4 dage)

Modulet er et medarbejderkursus, der har været afholdt i en årrække, se <https://event.sdu.dk/procesf22>

Formålet med modulet er, at deltagerne kan lede de sociale processer i og omkring projekter eller andre former for større opgaver, hvor resultater bliver skabt i fællesskab. Fokus er i særdeleshed på proceslederens rolle og evne til at kunne lede kreative og fremadrettede processer i en organisatorisk sammenhæng. På modulet får deltagerne følgende udbytte:

Viden og færdigheder

- Får indgående kendskab til grundbegreber i en relationel tilgang til procesledelse: Meningsskabelse, anerkendelse, domæne teori, kommunikation, relationer, kontekst og forandring
- Får træning i brug af redskaber indenfor: Anerkendelse, kommunikation, spørgeteknik, narrative fortællinger, konflikthåndtering, kreativitet og idégenerering
- Bliver introduceret til metoder til procesledelse i praksis: procestilrettelæggelse, Appreciative Inquiry, positionering, mødeledelse, gamemastery, prioritering.

Kompetencer

- Kan tilrettelægge og facilitere sociale processer
- Kan anvende redskaber og spørgeteknikker i en anerkendende tilgang til processer
- Kan adskille procesledelse fra indholdsstyring
- Kan reflektere over rollen som facilitator af andres læring og udvikling
- Kan reflektere over egne antagelsers betydning for virkningen af egen kommunikation
- Kan strukturere dialog til et givent formål

Økonomi

Der kan tænkes flere modeller for økonomien i projektledelse for TAP: Et årligt udbud af to hold med modul 1 og et hold. Modul 2 vil koste ca. 150.000 kr., der efter samme model som sprogkurser kunne dækkes af SDU-reserve.

Hvis udgiften skal dækkes af deltagerbetaling, vil modul 1 og 2 koste hver 4.000 kr. med et minimum deltagerantal på 12. Modul 3 udbydes i dag som Kursus i Procesledelse med en deltagerbetaling på 6.000 kr.

Bilag 3. Kurser i engelsk som arbejdsprog ved SDU

Med udgangspunkt i SDUs sprogpolitik har der i mange år været udbudt medarbejderkurser i "Engelsk som arbejdsprog". Kurserne udbydes gratis efter beslutning i direktionen og udgiften dækkes af SDU-reserve.

Efterspørgslen har været faldende de seneste år, men efter corona er der sket en stigning, særligt efter 1-1 kurser (se [English Language Coaching, one to one - Online](#)). Da 1-1 kurser er forholdsvis dyre ønskes en drøftelse af en mulig billigere model for kompetenceudvikling i engelsk sprog.

Drøftelsen kan tage udgangspunkt i følgende:

Med VIP som primær målgruppe:

- Academic Writing (se [Academic Writing, online - on demand, Autumn 2022](#))
- Undervisning på engelsk (ikke beskrevet)

Med såvel VIP som TAP som målgruppe

- Oral presentation in English
- Engelsk tegnsætning (se [English Punctuation - Begins 23rd March 2022](#))

Med TAP som primær målgruppe

- Målrettet online engelskkursus for afdeling/enhed/gruppe:

Der er mulighed for at få tilrettelagt et engelskkursus for en mindre gruppe, på 3-6 kollegaer, enten fra samme afdeling/enhed, eller med kollegaer fra andre enheder, som arbejder indenfor samme faglige område.

Kursusforløbet tager udgangspunkt i kursisternes niveau og aktuelle behov. Det betyder, at der arbejdes med de fagudtryk og begreber, som har relevans for arbejdet i hverdagen. Kurserne skal give en øget sikkerhed i brugen af engelsk, og heri ligger både ordforråd og grammatik.

Det annonceres på medarbejderkurser, og når en gruppe medarbejdere henvender sig, sørger SDU HR Arbejdsmiljø og Udvikling for at kontakte leverandøren af engelskkurser, som i et samarbejde med en repræsentant fra gruppen, vil udvikle et målrettet forløb. Et forløb vil typisk have et omfang på 2 timer om ugen i 6 eller 8 uger.

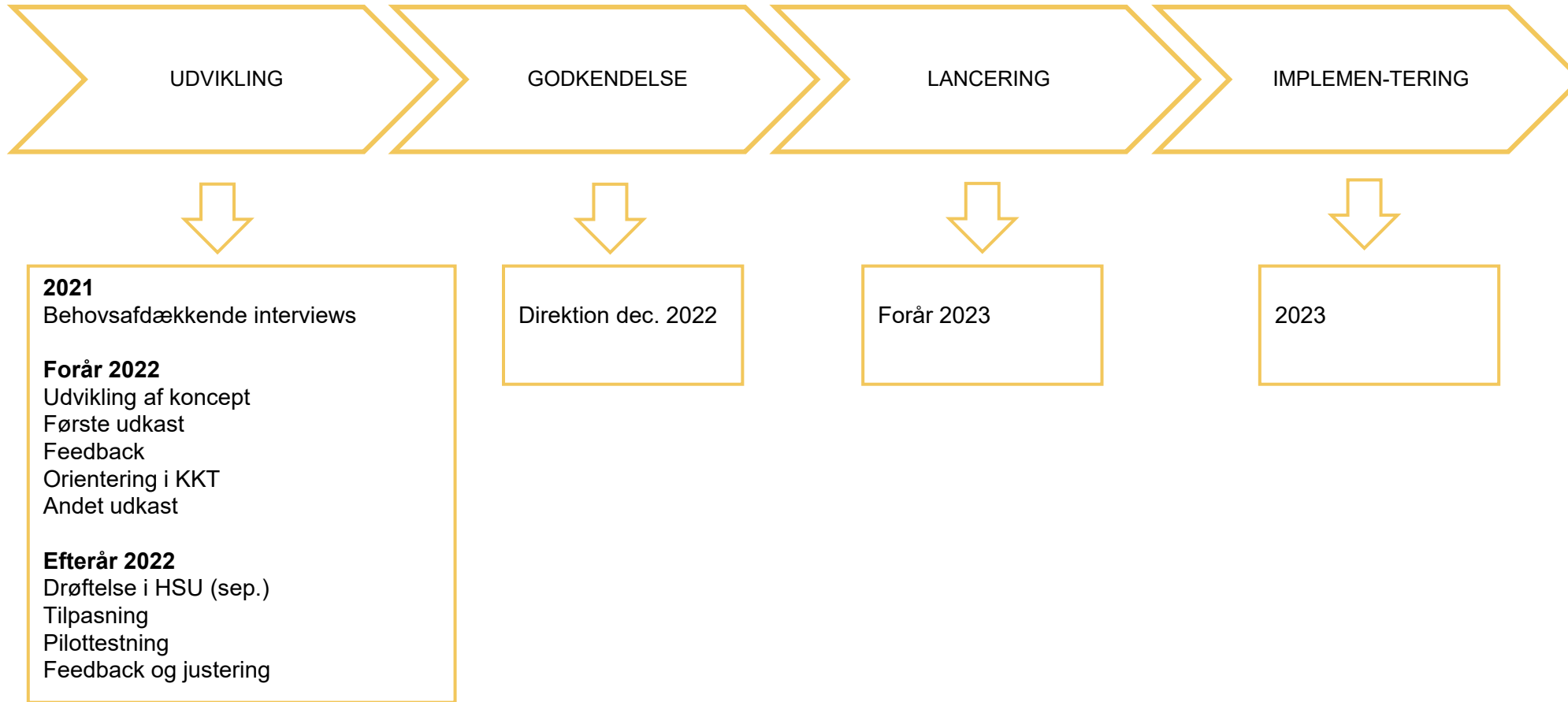
1 – 1 kurser

Hvis der er medarbejdere, hvis behov ikke bliver dækket af overnævnte udbud af engelskkurser, kan 1-1 kurser tilbydes mod deltagerbetaling.

Medarbejderudviklingssamtaler - Hvad er opgaven?

- Ønske om at få et opdateret medarbejderudviklingssamtale-materiale med:
 - en tydelig strategisk forankring
 - en nødvendig indbygget fleksibilitet
 - et højt kvalitetsniveau i udviklingssamtalerne
 - inddragelse af gode praksiserfaringer på fakulteterne

Medarbejderudviklingssamtaler – Status



Inspiration og inddragelse

Inspiration bl.a.:

- SAMF
- NAT
- IRS
- Kompetencesekretariatet

Inddragelse:

NAT
SUND
OUH
HUM
TEK
SAMF
Fælles

Samtaleguides

- MUS
- GRUS
- LUS
- Fælles strategisk drøftelse i ledergruppen

Samtaleguide til MUS, LUS og GRUS (Laves elektronisk på samme måde som Kompetencesekretariatets [MUS-designeren](#)), så det bliver muligt at designe sit eget MUS-skema

Samtaleguides

- Spørgsmålene i MUS Designer tager udgangspunkt i de tematikker, som MUS på SDU skal indeholde.
- Nogle af spørgsmålene ligner hinanden indholdsmæssigt, men har en forskellig ordlyd, der vil passe til forskellige enheder og medarbejdertyper. Vælg de spørgsmål, der giver mening hos jer. Der skal under samtalen som minimum drøftes tematikker indenfor alle 4 hovedtemaer, samt overvejes om der er andet, der er vigtigt at få drøftet.
- I de fleste tilfælde kan spørgsmålene besvares af både leder og medarbejder. Når der fx spørges ”Hvad lykkes rigtig godt.....?”, så kan det både besvares ud fra en ledelsesmæssig vurdering samt ud fra medarbejderens egen vurdering.
- Bruttolisten er ikke komplet, men er alene udtryk for input og inspiration, hvor der også er mulighed for selv at formulere et spørgsmål (BLANK FELT).

Samtaleguide til MUS

Hovedtema 1	Hovedtema 2	Hovedtema 3	Hovedtema 4	Hovedtema 5
Status siden sidst	Engagement og trivsel	Samarbejde og samspil	Mål og retning	Andet?
<ul style="list-style-type: none"> Hvordan er det gået med udviklingsmålene fra seneste MUS og hvilke er der behov for i det kommende år? (BLANK FELT) 	<ul style="list-style-type: none"> Hvilke opgaver matcher bedst dine kompetencer? Hvilke typer opgaver ser du dig selv i på kort , mellem og lang sigt? Hvad lykkes rigtig godt og hvor har du behov for at styrke dine kompetencer for at kunne løse dine nuværende og kommende opgaver? Hvilken understøttelse har du brug for fra din leder og dine kolleger for at udnytte dine kompetencer og potentialer? (BLANK FELT) 	<ul style="list-style-type: none"> Hvordan bidrager du til videndeling, feedback og sparring? Hvordan bidrager du til samarbejde indenfor egen enhed og på tværs af enheder? Hvad har du brug for ift. samarbejde indenfor egen enhed og på tværs af enheder? (BLANK FELT) 	<ul style="list-style-type: none"> Hvordan bidrager du til, at SDU og enhedens mål opfyldes bedst muligt? Er der måder, hvorpå du kan bidrage endnu tydeligere? Hvilke af SDU og enhedens mål er særlig relevante for dine opgaver? (BLANK FELT) 	<ul style="list-style-type: none"> Hvilke tanker gør du dig om dit fremtidige arbejdsliv – er der emner, du gerne vil drøfte? (arbejdstid, jobindhold, udvikling, udfordringer mv.) Særligt ift. seniorordning Særligt ift. karrierevejledning for yngre forskere (BLANK FELT)

Samtaleguide til LUS

Hovedtema 1	Hovedtema 2	Hovedtema 3	Hovedtema 4	Hovedtema 5
Status siden sidst	Mål og retning	Samarbejde og samspil	Engagement og trivsel	Lederskab
<ul style="list-style-type: none"> Hvordan er det gået med din enheds strategiske udviklingsmål fra seneste LUS og hvilke er der behov for i det kommende år? Hvilke opgaver har enheden løst det seneste år, og hvordan har det udviklet enheden? (BLANK FELT) 	<ul style="list-style-type: none"> Hvilke af SDU's mål er særlig relevante for din enheds opgaver? Er der strategiske ændringer på vej, som har betydning i forhold til din enheds opgaveløsning? Er der besluttet nogle centrale kompetenceudviklingsindsatser, som er relevante for din enhed? Hvad er din enheds strategiske mål og indsatser i den kommende periode? (BLANK FELT) 	<ul style="list-style-type: none"> Hvordan fremmer du samspil blandt medarbejdere indenfor din egen enhed? Hvordan understøtter du tværgående initiativer, aktiviteter og samarbejder udenfor din egen enhed? Hvordan bidrager du til videndeling, feedback og sparring? (BLANK FELT) 	<ul style="list-style-type: none"> Hvad lykkes din enhed rigtig godt med og hvor har I behov for at styrke jeres kompetencer for at kunne løse jeres nuværende og kommende opgaver? Hvordan skaber du rum for begejstring og faglig stolthed i din enhed? Hvordan håndterer du konflikter, mistroivsel tvivl og usikkerhed? (BLANK FELT) 	<ul style="list-style-type: none"> Hvordan søger du dialog med medarbejdere, chefer og lederkolleger om god ledelse og om din ledelsespraksis? Hvordan udvikler du din egen ledelsespraksis og hvilken understøttelse har du brug for? Er der andet, der er vigtigt for dig at drøfte? (BLANK FELT)

Fælles strategisk drøftelse i ledergruppen (Laves elektronisk på samme måde som MUS-designeren)

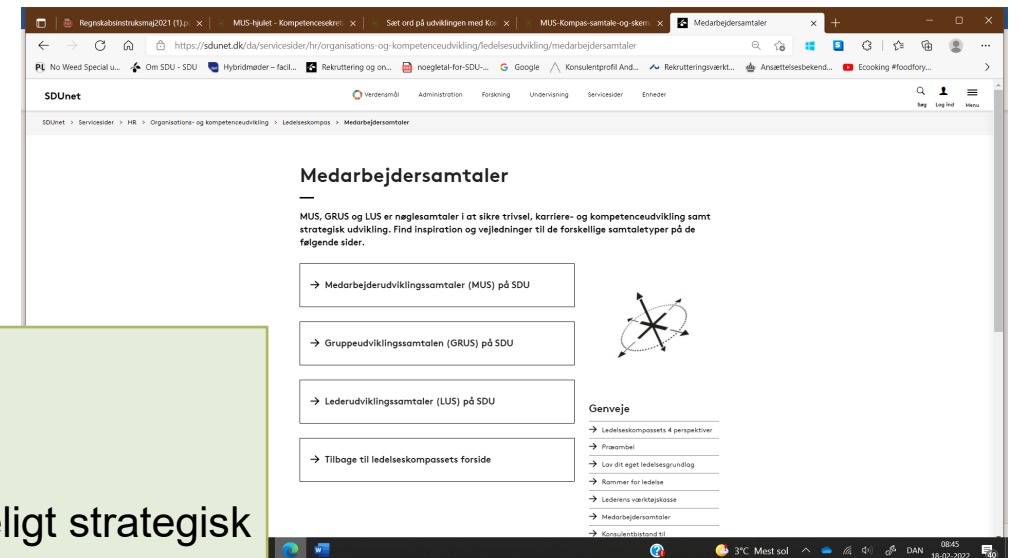
Spørgsmål til ledergruppens fælles forberedelse

- Hvad er ledergruppens fælles mål med MUS?
- Hvad er de vigtigste overvejelser om strategi og mål ved den kommende MUS?
- Hvordan kan vi oversætte strategien til egne afdelinger og områder på en måde, så det giver mest mulig relevans for medarbejderne?
- Er der særlige temaer eller områder, vi ønsker at have fokus på i dette års MUS på tværs af arbejdspladsen?
- Hvilke budskaber er så centrale, at vi alle skal formidle dem?
- Hvordan sikrer vi en god opfølgning på MUS?
- (BLANK FELT)

Hvad rummer den samlede pakke?

- Årshjul
- Forberedelsesmateriale til ledere og medarbejdere
- Spørgerammer
- Kompetenceplan
- Karrierevejledningssamtaler

Konceptet samles og kan findes på SDUnet under [ledelsesudvikling](#)



Balancering:

Målet er høj kvalitet og relevans i udviklingssamtalerne med en tydeligt strategisk forankring.

Det kræver en fast og tydelig men samtidig fleksibel ramme, der kan tilpasses lokale vilkår.

Strategi for Karriere- og Kompetenceudvikling for TAP

Status på indsatser i 2022-2023

Fokus 2022-2023

- Øge digitaliseringskompetence
- Udvikle og implementere ny ramme og nye materialer til udviklingssamtaler (MUS/GRUS/LUS)
- Udvikle/forbedre fælles understøttelse af onboarding på SDU
- Fremme implementering af SDU's Ledelseskompas og videreudvikle ledelsesudviklingstilbud med fokus på vedvarende ledelsesudvikling
- Understøtte intern medarbejdermobilitet
- Øge brugen af tompladsordning

- Forslag til yderligere et fokusområde: Udvikle kompetenceudviklingstilbud der understøtter Den Fleksible Arbejdsplads

Øge digitaliseringskompetence

- Afsøgende fase ift. kompetenceudvikling:
 - (Hvordan) kan der udvikles et program ift. digitaliseringskompetencer/hvad er behovene for forskellige målgrupper?
- Et eksempel på et konkret praksisudviklingsprojekt
 - SDU HR (Arbejds miljø og Udvikling i samarbejde med Løn og HR-digitalisering) Digitalisering af underskriftproces ifm. udbetaling af honorarer



Udvikle udviklingssamtaler (MUS/GRUS/LUS)

→ Status – kommer i oplæg v. SDU
HR/Arbejdsmiljø og Udvikling

Understøtte god onboarding

- Tre igangværende aktiviteter:
 - **Onlineportal** på SDU HR's Serviceside der synliggør den gode onboarding og giver værktøjer
 - **Introduktionswebinar** for nye medarbejdere
 - **Workshop** for nyansatte, hvor der arbejdes med netværksopbygning, jobshadowing, plan for kompetenceudvikling/brug af MUS og andre mere individuelt orienterede onboarding indsatser.

- En 'bobler'
 - Preboarding introkurser online

- Intro- and information material for BMB employee in [Danish](#) and [English](#)
- For PI/research leaders (in [English](#) only)
- [Link RUC](#)

SDU's Ledelseskompas



Forordning af
 Center for Ledelse og Udvikling, Syddansk Universitet

Fra Ledelseskodeks til Ledelseskompas – fokus på livslang ledelsesudvikling

Universitetet er i stadig forandring, hvilket stiller krav til ledere og medarbejders agilitet. SDU's ledelseskompas tager afsæt i, at ledelse altid udøves i kontekster, og at lederen skal navigere i forskellige og ikke altid enstemmige kontekster. Ledelse er en praksis, der udøves i relationer mellem mennesker.

Ledelseskompaset består af fire retningsgivende og gensidigt afhængige perspektiver, som SDU's ledere kan bruge til ledelsesnavigation: Retning, Samarit, Engagement og Lederskab. Kompasset giver mulighed for, at ledere løbende kan løfte blikket fra hverdagen og reflektere over egen ledelsesudvikling.

Udvikling og organisatorisk forankring
 Inddragelse af tværniveauerne arbejdsgrupper – ledere og samarbejdsorganisationen har bidraget til udviklingen af kompasset. Principper om medbestemmelse og medinddragelse har været retningsgivende for arbejdet med at sikre den organisatoriske forankring.

Lancering og implementering
 I ledelsesarbejdet ligger der for den enkelte leder et vigtigt overordnede strategisk mål og rammer, så de bliver praktiseret og merefulde for medarbejderne i opgaveløsningen.

SDU's ledelseskompas integreres i praksis i de ledelsesopgaver der skal løses samt medtænkes i aktuelle organisatoriske anledninger.

Forholdsvise og evaluering
 Til at kvalificere implementeringsarbejde er nedsat en sparringsgruppe for 2 år med start januar 2022. Gruppen har til opgave at kvalificere og inspirere til implementeringsarbejdet samt medvirke til at udstikke særlige organisatoriske anledninger for implementeringsarbejdet. Sparringsgruppen inddrages ligeledes i de årlige evalueringer. Der foretages værdiskabende evaluering med fokus på læring, refleksion, og sikring af kvalitet og mening i ledelsesarbejdet for både ledere og medarbejdere.



Forordningerne for implementering af SDU's Ledelseskompas



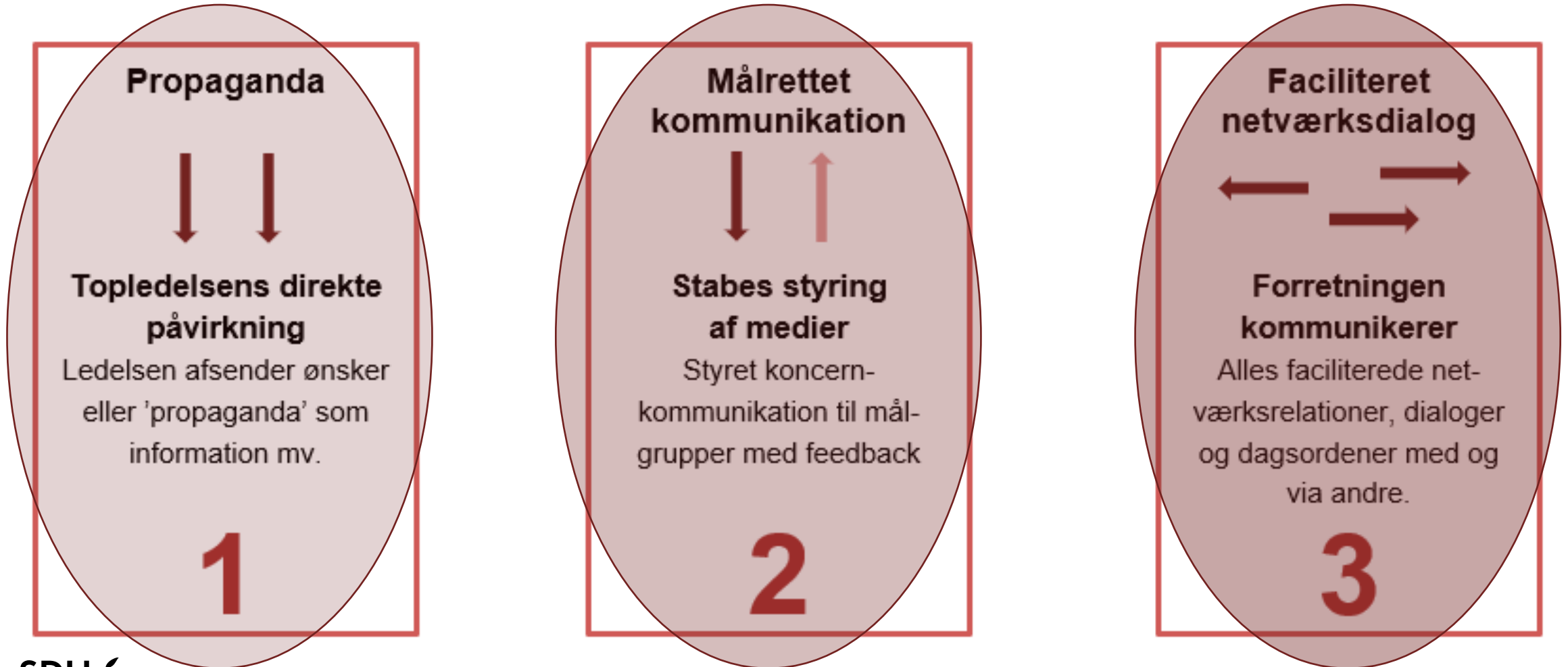
SDU HR, Center for Ledelse og Udvikling, Syddansk Universitet

Fremme brug af SDU's Ledelseskompas og videreudvikle ledelsesudviklingstilbud

- Ledelsesprogram
 - Lederaspirant
 - Lederintro
 - New to Research Leadership
 - LØFT for erfarne forskningsledere (pilot)
 - LØFT for erfarne teknisk/administrative ledere (pilot)
 - Redskabskurser for ledere
 - Konsulentbistand til ledelsesudvikling og løsning af ledelsesudfordringer

Forbedre kommunikation om kompetenceudviklingsmuligheder

Understøtter intern medarbejdermobilitet og brug af tompladsordning



Målgrupperettet info om kompetenceudvikling

Eksempel

Verdensmål Ledelse og strategi Nyheder Forskning Undervisning Servicesider Enheder

Kompetenceudvikling

—

Inden for uddannelsesområdet

Er du underviser eller arbejder du med uddannelsesadministration, kan du her på siden se et udvalg af muligheder for intern og ekstern kompetenceudvikling inden for uddannelsesområdet.

Der er oplyst muligheder til både dig, der er nyansat og til dig, der har været på SDU i længere tid. Der er også muligheder for både danske og ikke danske kollegaer.

Listen er ikke udtømmende og skal blot inspirere dig.

SDU's kompetenceudviklingsmuligheder

Medarbejderkurser	+
Medarbejdermobilitet	+
Til dig, som er nyansat	+
Rådgivende Support	+
Sprog	+
Universitetspædagogik	+
Uddannelsesdata	+


Eksterne kompetenceudviklingsmuligheder

AEU: Administrativ Efteruddannelse for Universitetsansatte	+
--	---

Skriv til os

hvis du har input til siden:

STUDIESERVICE-SDUNET@SDU.DK

P 

Evt. 'hvornår er vi dygtige'/strategi i udvikling af kompetenceudvikling