

## Referat

<b>Emne:</b>	Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP	8. oktober 2020
<b>Dato og tidspunkt:</b>	30 september kl. 10.00 til 11.00 2020	
<b>Sted:</b>	Online møde i Teams	
<b>Deltagere:</b>	Thomas Buchvald Vind, Klaus Hollmann, Mads Lildholdt, Christian B. Dannevang, Merete Munk, Mads Funding, Kirsten Præstegaard, Sanne Lefevre, Leif Jensen, ,	
<b>Afbud fra:</b>	Michelle Pedersen, Kent Daugaard, Vivi Damgaard og Birgitte Damby Sørensen,	
<b>Referent:</b>	Jakob Ejersbo, HR-service	
<b>Dagsorden sendt til orientering til:</b>	Forretningsudvalg for Underudvalg for kompetenceudvikling	

---

ejersbo@sdu.dk  
T +4565502923  
M +4560112923

### Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
  - a. godkendt
2. Kompetenceudvikling under corona
  - a. HR Udvikling har i samarbejde med underviserne for hver kursus undersøgt;
    - i. Kan kursets læringsmål opnås ved en digital løsning? Hvis nej: Er kurset nødvendigt? På den baggrund er mange kurser omlagt andre er aflyst – fordelingen er. Se den konkrete liste i bilag 1 (vedhæftet).

### Opsamling

Fysisk eller online	antal
Online	61
Fysisk	29
Aflyst p.g.a. Corona	22
Blended	3
<i>Dialog med SDU IT og SDU Digital</i>	7
<i>Afvent svar fra Arbejdsmiljø</i>	4

- b. Der afholdes en række kurser der giver redskaber til at gøre undervisning og kurser digitale
    - i. [Zoom for mødeledere - Kom godt i gang den 8. september](#)
    - ii. [Det gode møde Online - 8. oktober](#) (flere hold)
    - iii. [Microsoft Teams - 30. september](#)
    - iv. Kursus i Forms (godt til spørgeskemaer og quiz)
    - v. [Pas på stemmen i online undervisning og mødeaktiviteter - Online Webinar den 5. oktober](#)
    - vi. Kursus i poll-Everywhere – Asynkront ved SDUUP
    - vii. HR-service afholdt den 4. september en "Workshop om online elementer i medarbejderkurser" med 33 deltagere (undervisere og kursuskoordinatore på medarbejderkurser). Målet med workshoppen var at give viden, erfaringer med online kursusafholdelse og drøfte muligheder for yderligere omlægning
  - c. Klaus Hollmann. Corona nedlukning gør, at der bruges meget færre midler til kompetenceudvikling – der vil derfor være et opdæmmet behov for kompetenceudvikling, når vi vender tilbage til normale tilstande.
  - d. Mads Funding: Samtidigt med, at der er sparet driftsmidler til kurser, er der aldrig kompetenceudviklet så meget som under nedlukningen. Ændrede vilkår for opgaveløsning har krævet udvikling af nye kompetencer. Men der mangler det at møde kolleger – danne netværk
  - e. Thomas Buchvald Vind påpeger, at der skal arbejdes med at, det at danne netværk kan foregå virtuelt, da vi kan se ind i længerevarende delvis nedlukning. Vi skal også sikre, at vi lærer noget af kompetenceudvikling under nedlukning, som vi kan tage med videre.
  - f. Mads Lildholdt foreslog, at der blev udbudt kurser der giver TAP kompetencer i at arrangere møder i TEAMS og Zoom.
  - g. Christian Dannevang: Der er behov for asynkron kompetenceudviklings tilbud f.eks. i form af at medarbejderkurser der afholdes som webinar optages og er tilgængelige for medarbejdere der ikke kunne deltage.
3. Kompetencemidler
- a. SDU får ikke længere overenskomstmidler til uddeling fra kompetencefonden, til gengæld kan alle SDU-medarbejdere søge om støtte direkte ved Den statslige Kompetencefond. <https://kompetenceudvikling.dk/den-statslige-kompetencefond> Det er dog en udfordring at midlerne hurtigt bliver brugt op og der lukkes for nye ansøgninger i en periode. Særligt svært har det været for ansatte under AC-overenskomst, hvor midlerne var væk på under en dag og der først modtages ansøgninger igen 1. december 2020. Der ønskes en drøftelse af hvordan det sikres at SDU - medarbejdere får gavn af disse midler.
  - b. Kirsten Præstegaard orienterede om at TEK-fakultetssekretariat har lavet en model med årshjul for kompetenceudvikling. Årshjulet omfatter indsendelse og behandling af ansøgninger om kurser i Afdelingsledergruppen. Årshjulet omfatter også MUS og passer med ansøgningsfristerne i Den statslige kompetencefond. Modellen er sat ind som bilag og vil blive forelagt til inspiration på sekretariatsmøde.

4. Status og plan for videre arbejde med i Karriere- og kompetenceudvikling for Teknisk Administrativt Personale

Underudvalgets bemærkninger er indsat i "Status og plan for videre arbejde med Karriere- og kompetenceudvikling for Teknisk Administrativt Personale" se bilag 1.

- a. Næste møde afholdes 24/11 kl. 13.30-15
  - b. Emner
    - i. Den syddanske forbedringsmodel som OUH har erfaring med
    - ii. Kommunikation i.f.t. Karriere- og kompetenceudvikling for Teknisk Administrativt Personale
    - iii. Jakob Ejersbo spørger om punkter inden mødet
5. Eventuelt

Med venlig hilsen

**Jakob Ejersbo**

Kontorchef

HR-service

<b>Bilag I</b>	Status og plan for videre arbejde med Karriere- og kompetenceudvikling for Teknisk Administrativt Personale
<b>Reference:</b>	Jakob Ejersbo, HR-service
<b>Notat sendt til:</b>	Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP
<b>Notat sendt til orientering til:</b>	Forretningsudvalg for underudvalg for kompetenceudvikling
<b>Status:</b>	Offentligt

---

## 1. Indsatser i gang inden for sporet ”Organisation”

- a. Digitalisering og forandringsparathed  
Teknologisk udvikling og digitalisering medfører behov for omlægning af arbejdsgange og stiller krav om nye kompetencer. For den enkelte TAP kræver det udover kompetenceudvikling, at man skal fungere i usikkerhed om egne opgaver og arbejdsvilkår samtidig med, at man skal bidrage med fagligt input til nye arbejdsgange. Indsatsen sigter på, at SDU som organisation og den enkelte TAP har evnerne til at omstille sig til de kommende års ændrede opgaver, vilkår og samfundsmæssige drivkræfter.
- b. Digitalisering og papirfrie arbejdsgange  
For at høste gevinster af digitalisering og opfylde verdensmål, skal der arbejdes med papirfrie arbejdsgange. Det har form af kurser i digitale alternativer til papirbaserede arbejdsgange og særligt tilrettede forløb for enheder.

### Aktiviteter:

- i. Medarbejderkurser f.eks.
  1. Digital service og innovation på SDU start efterår 2020
  2. Data Science og Machine Learning
  3. Det gode møde Online
  4. ”Hjælp til ikke-analytikere med data og analyser til beslutningsprocesser

- ii. Aftalt FANemøde om Cloud verdenen - Bue Raun Andersen (Efterår 2020) Det gode møde Online

## 2. Indsatser der skal prioriteres inden for sporet ”Organisation”

- a. Øget brug af SDU-uddannelsesstilbud herunder tompladsordning  
SDU har et stort udbud af master-, diplom- og erhvervskandidatuddannelser, der kan være relevante for kompetenceudvikling af TAP. Tompladsordningen giver mulighed for at søge ind på alle fag på SDU (undtaget medicin og psykologi). Det kræver dog, at der er ledige pladser på faget, og at man opfylder adgangskravene til den uddannelse faget er en del af, eller at det vurderes, at man har de faglige forudsætninger for at følge det pågældende fag.

Aktiviteter: HR-service arbejder sammen med Mastersekretariatet og studieservice om, hvordan man kan fremme SDU medarbejderes brug af SDU-uddannelsesstilbud herunder tompladsordning. Der arbejdes bl.a. med at undersøge om valgfag på masteruddannelser kan udbydes som enkeltkurser tilpasset SDU forhold eller målrettet medarbejdere og ledere i universitetssektoren generelt.

- b. Digitalisering: Nye HR- og økonomisystemer  
I løbet af 2021 vil to af SDU's bærende tværgående administrative IT-systemer blive fornyet. Implementering af et nyt HR-system og et nyt økonomisystem vil betyde nye arbejdsgange på mange områder og nye roller til mange medarbejdere. Det vil kræve målrettet kompetenceudvikling at understøtte denne omlægning. Medinddragelse og kompetenceudvikling er en del af projektet og vil fylde mere når man når længere frem.
- c. 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.

Der skal udarbejdes konkrete modeller både for medarbejdere, der er på kortere besøg i andre enheder og for længerevarende udlån f.eks. i.f.m. projekter eller særlige opgaver.

## 3. Indsatser inden for sporet ”Ledelse”

- a. Fornyelse af SDU's ledelseskodex  
Ledelse på universiteterne og på SDU har udviklet sig meget siden SDU's ledelseskodex blev formuleret i 2011. En arbejdsgruppe

nedsat af direktionen vil i løbet af 2020 formulere et revideret ledelseskodex.

Aktiviteter

- i. Ny formuleret ledelseskompas under behandling. Det vil senere blive forlagt samarbejdsudvalgene.

#### **4. Indsatser der skal prioriteres inden for sporet ”Ledelse”**

- a. SDUs lederintroduktionsprogram udvikles  
Både indhold af programmet og den 360 graderes ledelsesfeedback, der afslutter programmet, skal udvikles og tilpasses ledelseskompaset
- b. Vedvarende ledelsesudvikling  
Det reviderede ledelseskodex vil bl.a. lægge vægt på at ledere løbende arbejder med sine ledelsesmetoder og kompetencer.
- c. Thomas Buchvald Vind orienterede om at der arbejdes med om SDU kan bruge OUHs erfaringer med ”Den Syddanske Forbedringsmodel”. I første omgang i.f.t. processen ifm. ansættelse af kliniske professorer. Her havde det vist sig at man kunne reducere antallet af arbejdsgange betydeligt.
- d. Lederudviklingssamtale (LUS)  
På baggrund af ledelseskompaset, skal der udvikles en model for og materiale til LUS, som SDUs TAP-ledere skal deltage i med nærmeste leder.

## 5. Indsatser inden for sporet "Gruppe"

- a. Studieadministrativ kompetenceudvikling  
Medarbejdere der er nye i studieadministrative funktioner skal tilbydes bred intern kompetenceudvikling baseret på erfaringer fra pilotforløbet "Studieadministrativ uddannelse på SDU", hvor erfarne kollegaer på tværs af fakulteter og fællesadministrationen er undervisere.

### Aktiviteter

- i. Der arbejdes med et reduceret forløb med nye studieadministrative medarbejdere som målgruppe og start forår 21. Omfanget vil svare til 2 kursusdage og vil være en kombination af tilstedeværelsesundervisning og webinar o.l. t
- b. Styrkelse af kompetencer og samspil mellem HR-medarbejder på tværs af SDU  
HR-opgaver på SDU løses i et tæt samspil mellem medarbejdere på institutter, fakulteter og i HR-service. Dette stiller krav om kendskab til såvel regler og rammer, som til lokale forhold og hensyn. Baseret på de gode erfaringer fra 2020 vil det tværgående HR-seminar blive gennemført hvert år og suppleret med kurser eller anden kompetenceudvikling indenfor HR-administration.

### Aktiviteter

- i. HR-service planlægger at gentage HR seminar i forår 2021
- c. Løbende adgang til kompetenceudvikling vedr. systemer indenfor økonomisk administration  
Medarbejdere, der er nye i økonomisk administrative opgaver, skal sikres adgang til e-læringsbaserede forløb, der kan give en grundlæggende indføring i relevante systemer og værktøjer.

### Aktiviteter

- i. E-læringsbaserede forløb er i brug. Økonomiservice tilmelder deltagere ifm. oprettelse i systemerne.
- d. E-læringsforløbene skal supplere den lokalt organiserede side-  
mandsoplæring, og vil blive fulgt op af lejlighedsvis workshops.

### Aktiviteter

- i. Indkøb: <https://www.conferencemanager.dk/indkoebe2020>  
ii. Rejser: <https://www.conferencemanager.dk/sduregler2020>  
iii. [Budgetlægning for eksterne projekter - 27. maj 2020 - Ændret til den 9. september](#)  
iv. [Kort gennemgang af ændringer i ØSS i forbindelse med Ny Ferielov - Online Webinar 23. september, kl. 13.00-14.00](#)

- v. [Moms – momsfradrag og salgsmoms - 7. september - ændret til den 27. november](#)

- e. Tilbud om SDU tilpassede kurser, der samtidig giver ECTS på formelle kompetencegivende uddannelser  
Muligheden for at tilbyde elementer fra akademi-, diplom- eller masteruddannelser som SDU medarbejderkurser tilpasser særlige SDU-behov. Indsatsen bygger på de gode erfaringer med udbud af faget "Digital Service og Innovation" fra Akademiuddannelse i offentlig forvaltning og administration i 2019.

#### Aktiviteter

- i. Projektkoordinering med start den 24. september 11 deltagere
- ii. Digital service og innovation start efterår 2020

- f. Styrkelse af projektkompetencer på tværs af SDU

SDU har en ambition om at styrke universitetets evne til at gennemføre tekniske og administrative udviklingsprojekter, og sikre en effektiv porteføljestyrelse på tværs af projekter. Der skal iværksættes en indsats, der tydeliggør karrierevejen for projektledelse, så projektdeltagere kan udvikle sig til projektkoordinatorer, projektledere og evt. senere til programchefer. Indsatsen kan tage udgangspunkt i det tværgående projekt- og porteføljenetværk på SDU.

#### Aktiviteter

- i. Projektarbejde for TAP udbydes som en række korte digitale workshops med fokus på SDUs projektmodel, dette forløb supplerer "Projektkoordinering" fra Akademiuddannelse i offentlig forvaltning og administration
- ii. HR-service arbejder tæt sammen med "Projekt- og porteføljenetværket"

## 6. Indsatser der skal prioriteres inden for sporet "Gruppe"

- a. Relevant kompetenceudvikling til specialistgrupper f.eks. laboranter og håndværkere  
Specialistgrupper skal sikres særligt tilrettelagt kompetenceudvikling indenfor et bredt område af kompetencer (f.eks. It-værktøjer, engelsk som arbejdssprog, projektledelse). Kompetenceudvikling skal arrangeres i dialog med medarbejdere fra den relevante



specialistgruppe, og kan afholdes både som medarbejderkurser på SDU og som kurser eller seminarer i regi af AEU.

#### Aktiviteter

- i. HR-service afventer svar fra SDU-IT og SDU-Digital vedr. udbud af Excel-kurser til Laboranter
- ii. Konference for laboranter og bioanalytikere på alle danske universiteter er under planlægning i regi af AEU

## **7. Indsatser der skal prioriteres inden for sporet "Individ"**

### **a. Medarbejderudviklingssamtale**

Formålet med medarbejderudviklingssamtaler er at følge op på medarbejderes opgaveløsning, samarbejde og trivsel samt at formulere fremadrettede udviklingsplaner i overensstemmelse med universitetets samlede plan. Det er dog uklart, om der gennemføres MUS for alle TAP, om alle samarbejdsudvalg gennemfører en årlig opfølgning på MUS, jf. SDU's personalepolitik, og om gruppeudviklingssamtaler (GRUS) bruges, hvor det er relevant. Indsatsen skal sikre, at alle TAP har en årlig MUS med sin personaleleder, at der bliver fulgt op på samtalerne i samarbejdsudvalgene samt at brugen af GRUS øges. Indsatsen vil udvikle et nyt MUS- og GRUS-koncept for TAP.

### **b. Kompetenceudviklingsplan**

Som supplement til MUS udvikles et koncept og en skabelon for individuel kompetenceplan for den enkelte medarbejder. Kompetenceplanen skal indeholde universitetets behov for kompetencer, medarbejderens ønsker til kompetenceudvikling samt mulige karriereveje

Bilag 2.

**TEK FAK ADM - Årshjul for kompetenceudvikling:**

<b>JANUAR</b>	
Primo januar	Reminder om indsendelse af kompetenceønsker
<b>FEBRUAR</b>	
1. februar	Frist for ønsker til kompetenceudvikling til behandling i februar
Primo februar	Kompetenceønsker behandles på første afdelingsledermøde i februar
Medio februar	Medarbejdere informeres om, hvilke ønsker der kan imødekommes
<b>MARTS</b>	
1. marts	Ansøgning til kompetencefonden åbner
Marts/april	Afholdelse af MUS
<b>APRIL</b>	
Marts/april	Afholdelse af MUS
Primo april	Reminder om indsendelse af kompetenceønsker på baggrund af MUS
<b>MAJ</b>	
1. maj	Frist for ønsker til kompetenceudvikling på baggrund af MUS
Primo maj	Kompetenceønsker behandles på første afdelingsledermøde i maj
Medio maj	Medarbejdere informeres om, hvilke ønsker der kan imødekommes
<b>JUNI</b>	
1. juni	Ansøgning til kompetencefonden åbner
Medio juni	Reminder om indsendelse af kompetenceønsker
<b>JULI</b>	
<b>AUGUST</b>	
1. august	Frist for ønsker til kompetenceudvikling
Primo august	Kompetenceønsker behandles på første afdelingsledermøde i august
Medio august	Medarbejdere informeres om, hvilke ønsker der kan imødekommes
<b>SEPTEMBER</b>	
1. september	Ansøgning til kompetencefonden åbner
<b>OKTOBER</b>	
Primo oktober	Reminder om indsendelse af kompetenceønsker
<b>NOVEMBER</b>	
1. november	Frist for ønsker til kompetenceudvikling
Primo november	Kompetenceønsker behandles på første afdelingsledermøde i november
Medio november	Medarbejdere informeres om, hvilke ønsker der kan imødekommes
<b>DECEMBER</b>	
1. december	Ansøgning til kompetencefonden åbner

Ønsker kan behandles mellem de fastlagte prioriteringsmøder, hvis der er ansøgningsfrister der påkræver det. I så fald skal medarbejderen notere i kommentarfeltet i formularen, at dette ønskes.