

Referat udkast

Emne	Underudvalg for Karriere- og Kompetenceudvikling for VIP	je
Dato og tidspunkt	3. oktober 2024 kl. 13.00 – 15.00	ejersbo@sdu.dk T +4565502923
Sted	Mødet afholdes Conferenceroom O94 på Campus Odense. Hvis du er nødt til at deltage online, giv besked til Jakob Ejersbo i god tid inden mødet.	
Inviterede	Ole Skøtt, Martin Svensson, Jens Troelsen, Lars Elbæk, Per Krogh Hansen, Anne Magnussen, Horst-Gunter Rubahn, Bertil F. Dorch, Kamilla Jensen Husen, Kristian Debrabant, Birgitte Lilholt Sørensen, Lone Grønbæk Jørgensen, Simon Jepsen, Rie Troelsen Fra SDU HR deltager Karna Kühnell Gautier og Jakob Ejersbo (ref.)	
Afbud fra	Jens Troelsen, Bertil F. Dorch, Kamilla Jensen Husen, Anne Magnussen og Birgitte Lilholt Sørensen	
Dagsorden sendt til orientering til	Udvalg for Karriere- og Kompetenceudvikling og HR-chef Lisbeth Møller	
Mødeleder	Ole Skøtt, forperson for udvalget	

1. Godkendelse af dagsorden

2. **Drøftelse: Ny strategi/handleplan for karriere- og kompetenceudvikling for VIP**, Martin Karstoft SDU HR, Arbejds miljø og Udvikling deltager i punktet.

Strategierne for karriere- og kompetenceudvikling på SDU skal tage afsæt i SDU's strategi 'Værdi. Kvalitet. Mennesker. Syddansk Universitet mod 2030' og udfolde strategien med fokus på karriere- og kompetenceudvikling for videnskabelige og for teknisk-administrative medarbejdere.

Hvordan er der arbejdet med strategiudvikling/status

SDU HR, Arbejds miljø og Udvikling har været i dialog med organisationen via en række møder med teknisk-administrative ledergrupper/områder og sekretariater samt med videnskabelige ledergrupper/institutter og grupper af forskere. Her er der indsamlet input til strategiudviklingen ved at drøfte oplevede behov ift. karriere- og kompetenceudvikling, hvordan der allerede arbejdes og hvor der ses størst behov for at fokusere fremadrettet.

På den baggrund har SDU HR, Arbejds miljø og Udvikling udarbejdet et første oplæg til form og indhold/fokusområder i strategierne for karriere og kompetenceudvikling.

Udvalget for Karriere- og Kompetenceudvikling, der består af de to formandskaber for hhv. KKV- og KKT-udvalgene samt fællestillidsrepræsentant på SDU (fraværende) har drøftet oplægget til strategier for karriere- og

kompetenceudvikling og lægger på baggrund af drøftelsen nu op til en samling af de to strategier i én strategi/handleplan med fælles ambition og fokusområder (de samme som i SDU's strategi 'Værdi. Kvalitet. Mennesker. Syddansk Universitet mod 2030') - og forskellig udfoldelse i konkrete strategiske indsatser ift. de store medarbejdergrupper på SDU, hhv. videnskabelige og teknisk-administrative medarbejdere. Det foreslås videre, at strategien/handleplanen på et overordnet niveau sætter den strategiske retning for karriere- og kompetenceudvikling for VIP og TAP, og suppleres af et bilag i form af et 'inspirationskatalog', der giver et overblik over igangværende strategiske indsatser samt mulige fremadrettede strategiske indsatser.

I Udvalget for Karriere- og Kompetenceudvikling for VIP lægges der op til drøftelse af og beslutning om:

1. Forslag om én strategi/handleplan for karriere- og kompetenceudvikling på SDU; stadig med målgrupperettet fokus på hhv. VIP og TAP
2. Forslag til ambition og overordnede fokusområder
3. Forslag til form

Der lægges også op til en indledende drøftelse af:

4. Hvilke strategiske indsatser er de vigtigste at prioritere i 2025 (med afsæt i overblikket i bilag 1 over nuværende strategiske indsatser og ønsker til strategiske indsatser udover de nuværende).

Drøftelserne vil danne baggrund for kvalificering af strategioplæg frem mod det fælles strategimøde for de to underudvalg for henholdsvis karriere- og kompetenceudvikling for VIP og karriere- og kompetenceudvikling for TAP den 23. oktober.

Rammesætning af drøftelsen v. Ole Skøtt suppleret af SDU HR.

Mødemateriale:

Bilag 1: Forslag til ambition og fokusområder

Bilag 2: Forslag til form

Drøftelse: Ole Skøtt fremhævede at det medsendte oplæg er et udkast der er udarbejdet i hast efter møde i Udvalget for Karriere- og Kompetenceudvikling den 24. september. Oplægget fra SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling blev drøftet. KKV's medlemmer havde en række konkrete input, der vil blive medtaget i det videre arbejde.

I udvalget var der enighed om:

- at udarbejde én strategi/handleplan med fælles ambition og fokusområder for både VIP og TAP - og forskellig udfoldelse i konkrete strategiske indsatser ift. de store medarbejdergrupper på SDU,
- at resultatet af dette arbejde med Karriere- og Kompetenceudvikling på SDU med fordel kan kaldes en plan eller handleplan frem for en strategi.
- at handleplanen skal tage udgangspunkt i fokusområder i SDU's strategi 'Værdi. Kvalitet. Mennesker'. På den måde bliver opgaven sat i centrum. Handleplanen skal formuleres, så den afspejler, at selvom forskellige medarbejdergrupper løser forskellige opgaver, er alles indsats nødvendig og ligeværdig for opfyldelse af SDU's mål.
- at handleplanen bør bestå af to dele. En der formulerer principper og ambitioner, og som vil kunne holde i hele strategiperioden, og en mere

kortsigtet og dynamisk del, der opstiller de mål og de aktiviteter, der er i fokus det eller de kommende år.

- at udkastet bør skelne tydeligere mellem de strategiske kompetenceudviklingsindsatser og de kompetenceudviklingsaktiviteter, der blot er en følge af SDU's normale aktiviteter.
- at handleplanen både skal omhandle individuelle muligheder for karriere- og kompetenceudvikling og mere organisatoriske indsatser f.eks. for at udvikle forskningsmiljøer. Dette kan ske ved inddragelse af IGLO modellen, der kendes fra arbejdsmiljøområdet.

Følgende strategiske indsatsområder blev fremhævet:

- Internationalisering herunder metoder til internationale forskerrekruttering
- Samarbejde med det omgivende samfund
- Digitalisering
- Funding såvel præ- som post-award, herunder kompetencer ift. projektøkonomi

Det blev fremhævet, at mulighed for deltagelse på videnskabelige konferencer er vigtigt for videnskabelige medarbejdere som del af dét at kunne udvikle sin karriere og kompetencer især med fokus på den akademiske karrierevej.

Det videre arbejde med handleplanen blev drøftet:

- SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling vil efter møde i KKV arbejde videre med et udkast til handleplan for Karriere- og kompetenceudvikling på SDU baseret på input fra de to underudvalg
- Udkastet vil blive drøftet på det kommende møde i KKV den 9. december 2024 (og det kommende møde i KKT 27. november)
- Udkastet vil blive udsendt i god tid før mødet med mulighed for at komme med for skriftlige input, der kan indarbejdes og/eller indgå i drøftelsen.
- Det planlagte fællesmøde for KKT og KKV den 23. oktober 2024 aflyses, og der bliver arrangeret et tilsvarende møde i januar 2025

3. Orienteringer

- a. Status på arbejdet med HR Excellence in Research (EU-certificering af SDU)

Karna Gautier redegjorde for at certificering er afgørende eller en fordel ift. muligheden for at SDU får tildelt EU-forskningsmidler. KKV indgår som følgegruppe for SDU's ansøgningsproces.

Karna Gautier redegjorde videre for den involvering af SDU's organisation, der er gjort i arbejdet med HR Excellence in Research. Der var enighed om, at der er foregået en bred involvering. Det blev yderligere foreslået, at Ph.d.-K involveres for at sikre tilstrækkelig involvering af at Ph.d.- studerende, samt at det overvejes at inddrage institutlederfora og sidst at det, særligt ift. implementering af initiativer i den kommende HR Excellence handleplan, også er vigtigt at inddrage administrative medarbejdere i arbejdet.

- b. Ny ressourceside/læringsportal om digitale kompetencer på SDU HR's serviceside med fokus på administrative opgaver tager form og forslag

til kvalificering af indhold modtages gerne. Læringsportalen er en del af et samlet udbud af kompetenceudviklingsmuligheder med fokus på: 1) lær selv, 2) lær sammen med andre og 3) lær via undervisning.

Se [ressourcesiden/læringsportalen om digitale kompetencer](#). (under udvikling)

- c. Strategiske drøftelser mellem AEU-sekretariatet og andre danske universiteter om universiteternes ønsker til AEU – Universiteternes fælles efteruddannelse: En nylig besøgsrunde blandt de danske universiteter viser, at der blandt universiteterne er interesse for at bruge AEU's seminarer, konferencer, webinarer, workshops og kursusforløb, og også efterspørgsel på nye aktiviteter indenfor områder, hvor der er ekstra værdi i at kompetenceudvikle på tværs af universiteter. Også SDU bruger AEU's kompetenceudviklingsudbud, og der opfordres til opmærksomhed på mulighederne, der supplerer SDU's interne udbud.

4. Mødeplan for 2025. Der bliver indkaldt til møder i 2025 efter denne plan:

- 13. januar 12.30 -14.00
- 12. juni 13.00 - 14.30
- 4. september 13.00 – 14.30
- 26. november 10.00 – 11.30

5. Næste møde i Underudvalg for Karriere- og Kompetenceudvikling for VIP

9. december 2024 14:15-15:15

Mødet har dels til formål at kvalificere SDU's arbejde med certificeringen HR Excellence in Research i forbindelse med ansøgningen i begyndelsen af 2024. KKV-udvalget vil blive præsenteret for resultaterne af GAP-analysen og et udkast til handleplan. Herefter vil udvalget drøfte og kvalificere dette, herunder prioritere initiativer på SDU.

Mødet har dels til formål at kvalificere udkast til handleplan for Karriere- og kompetenceudvikling på SDU.

6. Eventuelt

Lone Grønbæk Jørgensen spurgte til "Kursus for Ph.d.-vejledere". Karna Gautier oplyste, at der udbydes løbende kurser. Næste forløb er endnu ikke lagt i kataloget, men vil kunne ses her meget snart. <https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/kompetenceudvikling/sdumedarbejderkurser/karriere-og-vejledning>

Med venlig hilsen
Karna Kühnell Gautier
Chef for Arbejdsmiljø og Udvikling, SDU HR