

Referat

28. maj 2019

Emne	Underudvalg for kompetenceudvikling for VIP
Dato og tidspunkt	Den 4. november 2019 kl. 12.00-13.30
Sted	O 94 Konferencesektionen
Tilstede	Ole Skøtt, Camilla Hørby, Kim Andersen, Martin Svensson, Uffe Holmskov, Lars Elbæk, Martin Rheinheimer, Alexandra Holsting, Peder Thusgaard Ruhoff, Birgitte Lilholt Sørensen, Bertil F. Dorch, Kamilla Jensen Husen, Kristian Debrabant Fra HR-service, Organisation og Rekruttering deltog Jakob Ejersbo (ref) samt Carsten Salling under punkt 4.
Afbud fra	Peder Thusgaard Ruhoff, Camilla Hørby

ejersbo@sdu.dk
T +4565502923
M +4560112923

Dagsorden

- 1) Godkendelse af dagsorden
 - Godkendt
- 2) Meddelelser fra formanden
 - Der arbejdes med formulering af nyt ledelseskodex. Det vil indgå i drøftelsen under punkt 4 - udviklingsforløb for nye forskningsledere på SDU.
- 3) Runde ved hovedområderne
 - Sund - Uffe Holmskov orienterede om at:
 - Den Statslige Kompetencefond giver muligheder for at få dækket udgifter til kompetenceudvikling.
 - Deltagelse i ligestillingsaktiviteterne GET – IGAB Konference torsdag – fokuserede møder med de fakultære ligestillingsudvalg fredag gav stort udbytte. Underudvalg for kompetenceudvikling af VIP bør medtage GETs viden og erfaringer i.f.t. lederudvikling og tiltag til at fastholde hele talentmassen.
 - Nat - Martin Svensson orienterede om at:
 - Nat har etableret en struktur med sektioner og sektionsledere – og har i den forbindelse sammen med HR-service, Organisation & Rekruttering, arbejdet med udvikling af MUS-samtaler som redskab for sektionslederne.
 - Samf, Hum, Tek, Fællesadministrationen
 - Intet at referere

- 4) "Ny i forskningsledelse. Et udviklingsforløb for nye forskningsledere på SDU". Carsten Salling deltog under punktet.

HR-service har i samarbejde med underudvalgets formandskab udarbejdet en Indstilling til direktionen med udgangspunkt i det forslag, der blev præsenteret på sidste møde.

Ole Skøtt pointerede at indstillingen er udarbejdet i forhold til ledelseskodex fra 2011. Der foregår et arbejde med formulering af et revideret ledelseskodex. Det nye ledelseskodex vil blive indarbejdet i udviklingsforløbet for nye forskningsledere.

- Tilslutning fra udvalget til at begynde udvikling af forløbet: "Ny i forskningsledelse" jf. indstilling til direktion den 24. oktober 2019.
- Adskil i forløbet tydeligt, hvad der er specifikt for forskningsledelse, samt hvordan det adskiller sig fra institutledelse.
- Fokus på udvikling af kultur som en ledelsesopgave.
- Fokus på håndtering af ligestilling i forløbet.
- Arbejdet bliver iværksat med planlægningsgruppen.
Martin Svenson og Lars Elbæk deltager fra udvalget som repræsentanter fra A- og B-siden.
HR-service, Organisation & Rekruttering kommer med forslag til andre deltagere.

- 5) Formulering af Strategi for Karriere- og kompetenceudvikling for VIP

Som oplæg til en drøftelse af hvad en Strategi for Karriere- og kompetenceudvikling for VIP bør indeholde, og hvordan underudvalget ønsker at arbejde med den, gennemgik Jakob Ejersbo den strategi for Karriere- og kompetenceudvikling for TAP, som Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP arbejder ud fra. (oplægget er vedhæftet)

- Enighed om, at en Karriere- og kompetenceudvikling for VIP bør fokusere på kompetenceudvikling ved siden af den rent fagfaglige kompetenceudvikling der foregår i forbindelse med forskningsmæssige aktiviteter, men at det er en fejlformulering at kalde pædagogik en sidekompetence.
- Enighed om, at Matrix- og IGLO-modellen supplerer hinanden godt, da de tager udgangspunkt i henholdsvis den individuelle og organisationsperspektivet.
- Flere tilbud bliver ikke repræsenteret i Matrix, og derfor søges der en kortlægning over de kurser, der tilbydes.
- Understreger vigtigheden af at være autentisk, når formål bliver formuleret, og ikke benytte begreber, der ikke bliver efterlevet.
- Klarhed om karrieremuligheder er også en for Karriere- og kompetenceudvikling for VIP. Nødvendigt at være tydelig i forhold til, hvad det kræver at fortsætte sin karriere indenfor forskning.
- I Matrix er kompetenceudvikling for Lektorer og niveauerne over på flere områder mangelfuld idet der kun henvises til muligheden for coaching.
- Enighed om at anmode HR-service om at komme med forslag til elementer i en Strategi for Karriere- og kompetenceudvikling for VIP samt et oplæg til en proces for formulering af denne.

- 6) Orientering fra HR-service

- Orientering om at kommende ansatte finansieret af midler fra Villum fonden (Young Investigator og Villum Internationale postdoc) forventes at udløse øremærkede midler til SDU fra fonden. Midlerne skal bruges til god onboarding af de nyansatte og deres familier.

- Projektledelse for forskere: Status for etablering af et post Award kursus. Pilot-forløb "Masterclass i ledelse af store nationale og internationale forskningsprojekter" gennemføres med 12 deltagere fra alle hovedområder den 11. nov., 2. dec. og 16. dec. 2019. Der planlægges udbud et forløb sidst på foråret.
 - HR-service har måttet aflyse efterårets Ph.d.-vejlederkursus (PhD supervision process, methods and tools) men er i dialog med Ph.d.-skolelederne om udbud af et nyudviklet forløb i foråret 2020.
 - CBS Executive udbyder et engelsksproget forløb [International Research Management Course for Non-Scandinavian research managers in the Scandinavian countries.](#)
- 7) Orientering om status for afklaring af kursusønsker fra seneste møde
- HR-service er sammen med SPS og SDUUP i gang med udvikling af et kursus i håndtering af studerende med særlige problemer herunder autister og studerende med psykiske diagnoser f.eks. i undervisnings- og vejledningssituationer.
 - HR-service er i gang med udvikling af et Kursus i "Persuasive speaking" i samarbejde med forskere fra Mads Clausen Institutter
 - SDU-ansattes mulighed for at deltage på kurser på SDUs BA- og KA-uddannelser, blev drøftet. Er var enighed om at der skal informeres bedre om disse muligheder. derudover blev HR-service bedt om at undersøge om muligheden for at SDU-ansatte kan fritages for betaling ved brug af tompladsordningen.
- 8) Mødeplan for 2020
- Tirsdag den 18. februar 2020, kl. 9.00 til 10.30
 - Onsdag den 10. juni 2020, kl. 9.00 til 2020
 - Mandag den 28. september 2020, kl. 9.00 til 10.30
 - Mandag den 30. november 2020, kl. 14.00 til 1530
- 9) Eventuelt
- intet at referere.