

Referat

Emne	Underudvalg for Karriere- og Kompetenceudvikling af VIP	KKG
Dato og tidspunkt	Torsdag d. 6. juni kl. 12.00 – 13.30	kgautier@sdu.dk T +4565504647 M +4593507700
Sted	OD BIB Undervisningslokale 1. sal (Ø1-502-2)	
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 Karna Kühnell Gautier, chef for Arbejdsmiljø og Udvikling, SDU HR Jakob Ejersbo, chefkonsulent i Arbejdsmiljø og Udvikling, SDU HR	
Afbud fra	Rie Troelsen	
Dagsorden sendt til orientering til	Thomas Buchvald Vind, universitetsdirektør og formand for Udvalget for karriere- og kompetenceudvikling af TAP Birgitte Damby Sørensen, tillidsrepræsentant og næstformand for Udvalget for karriere- og kompetenceudvikling af TAP Lisbeth Møller, Chef for SDU HR	
Mødeleder	Ole Skøtt, formand for udvalget	

1) Godkendelse af dagsorden

2) Drøftelse: Internationalisering af SDU og Karriere- og Kompetenceudvikling af VIP

Det er SDUs mål at tiltrække flere udenlandske studerende samt at rekruttere og tilknytte talentfulde internationale forskere. Der ønskes en drøftelse af hvilke krav det stiller til VIP både som undervisere, vejleder og kolleger.

- Oplæg om SDUs internationaliseringsstrategi v. Prorektor Helle Waagepetersen (oplæg er vedhæftet)
Følgende problemstillinger blev fremhævet i drøftelsen af SDUs indsats for internationalisering.
 - Internationaliseringsindsatsen har som fokus at uddanne og levere højt kvalificeret arbejdskraft regionalt og nationalt.
 - Vigtigt at de studerende bliver og kommer i beskæftigelse efter endt uddannelse. Studenterjobs er et vigtigt redskab til dette.
 - Samarbejde med lokale virksomheder er vigtigt både ift. ordinære studerende og erhvervskandidatstuderende. Horst-Gunter Rubahn fortalte, at internationalisering netop er blevet drøftet med virksomheder og andre samarbejdspartnere omkring campus Sønderborg. Der er stor villighed til at bidrage til, at internationale studerende på SDU Sønderborg får en tilknytning til det danske arbejdsmarked.

- Der er mange flere kvalificerede internationale studerende, der søger optagelse, end der faktisk starter. Løbende og hurtig kommunikation med de studerende i optagelsesperioden er vigtig. Her er det en udfordring, at SDU først har lov til at sende optagelsesbrev sent i processen.
 - Der er et loft over, hvor mange man internationale studerende SDU må optage fra EU/EØS lande. Det sammen gælder ikke for betalingsstuderende fra 3. verdens lande. Det blev drøftet, om SDU bør gøre en særlig indsats for at tiltrække studerende fra 3. verdens lande. Her var forskellige hensyn, der skal afvejes. Studerende fra 3. verdens lande kan give SDU indtægter og kan styrke udbuddet af uddannelser. På den anden side kan store grupper af studerende fra 3. verdens lande have uheldig effekt på studiemiljøet og det kan være svært for SDU at begrunde, at universitetet bruger kræfter på denne opgave. Det er en særlig problemstilling, at det i optagelsessituationen kan være svært at have overblik over, hvordan fordelingen er mellem ansøgere fra EU/EØS og fra 3. verdens lande. Der arbejdes på at løse dette.
 - Det er vigtigt at arbejde med de universitetspædagogiske udfordringer, som der kan være ved at undervise en multikulturel studentergruppe. SDUUP har kursustilbud og laver gerne skræddersyede forløb for enheder og grupper af undervisere.
- **Baggrundsmateriale vedr. internationalisering på SDU:**
 - i) SDUs sprogpolitik https://sdunet.dk/da/servicesider/kommunikation/sprog_og_oversaettelse/sprogpolitik
 - ii) Kompetenceudvikling i Engelsk <https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/kompetenceudvikling/sdumedarbejderkurser/sprog>
 - iii) Danish Language Programme https://www.sdu.dk/en/om_sdu/international_staff/living-in-denmark-ny/learn-danish
 - Runde, hvor hvert fakultet samt SDU HR kort redegør for praksis og erfaringer med kompetenceudvikling ift. internationalisering samt onboarding af internationale medarbejdere.

Følgende problemstillinger blev fremhævet i drøftelsen af behov for kompetenceudvikling samt at onboarding af internationale medarbejdere.

- Horst-Gunter Rubahn, TEK. På TEK og særligt i Sønderborg er en stor del af både undervisere og studerende internationale. Det giver et miljø, der virker frugtbar ift. onboarding. Den danske universitetskultur værdsættes af mange internationale studerende og ansatte. Simon Jebsen supplerer. Den internationale kultur i Sønderborg gør at de studerende og undervisere i meget høj grad kommer fysisk på campus.
- Ole Skøtt kvitterer og efterspørger en oversigt over onboarding for studerende og nye medarbejdere i Sønderborg fra Horst-Gunter Runbahn, til indblik og datagrundlag.
- HUM: Der er forholdsvis få internationale medarbejdere, men det gør det måske endnu vigtigere at arbejde med onboarding. Instituttets ledelsesgruppe har haft udbytte af at mødes med ISO.
- NAT: Alle institutterne har procedurerne for onboarding af internationale medarbejdere. Bolig, samspil med myndigheder o.l. er ofte et problem. Samarbejde med ISO er vigtig.
- SAMF: Fakultetet har en internationaliseringsstrategi med fælles initiativer til at arbejde med internationalisering på forskellige områder. Det er de enkelte institutter, der varetager det, der er beskrevet i strategien. En af udfordringerne er at få ansættelseskontrakt på plads tidligt nok i processen,

så det ikke står i vejen for at få bolig og andre praktiske og formelle ting på plads. Mange steder er arbejds sproget lokalt omlagt til engelsk. men på SDU er sproget dansk. Der kan være medarbejdere, som oplever at de ikke er en del af fællesskabet, f.eks. i de mere administrative organer o.l.

- Simon Ebsen fremhævede, at der er behov for, at SDU revurderer sprogpolitikken. Det virker som om, at jo nærmere man kommer fællesadministrationen og ledelse, jo mere bliver på dansk, og jo sværere bliver det for de internationale medarbejdere at være med.
- SUND: Sygehus og andre samarbejdspartnere for SUND kræver, at ansatte kan kommunikere med patienter og borgere på dansk, derfor er der et dansk fokus på fakultetet og derfor har internationalisering ikke været højt prioriteret. Der er en ny opmærksomhed på mangel på læger, og på integration af udenlandske læger der ansættes i den forbindelse. Der er lavet en ny strategi, hvoraf internationalisering fremgår tydeligere. Der er udfordringer. F.eks. mangler god onboarding af udenlandske professorer ift. viden om, hvordan et dansk universitet fungerer.
- SDU HR: se vedhæftede oplæg om tilbud om Kurser i engelsk for VIP, Onboarding af internationale medarbejdere samt Dualcarriere – tilbud til medfølgende partner

3) Drøftelse: HR Excellence in Research

I begyndelsen af 2024 anmodede SDU EU Kommissionen om tilladelse til at igangsætte ansøgningsprocessen ift. at opnå certificeringen HR Excellence in Research, og vi har tilkendegivet, at universitetet godkender og tilslutter sig European Charter for Researchers og Code of Conduct for the Recruitment of Researchers samt forpligter sig til at implementere HRS4R (Human Resource Strategy for Researchers).

EU har bekræftet SDU's anmodning, og vi har nu knap et år til at indgive en ansøgning (senest januar 2025). Ansøgningen skal indeholde en GAP-analyse af, hvor SDU er i forhold til fuld implementering af Charter og Code, samt en handleplan for, hvordan SDU vil bevæge os i retning af fuld implementering.

SDU er i den spæde start med at implementere EU Kommissionens Charter og Code of Conduct for ansættelse og rekruttering af forskere.

HR Excellence-processen drives af SDU HR i samspil med direktion og relevante udvalg og organer samt med inddragelse af forskere på alle niveauer. Den strategiske forankring i organisationen og inddragelsen af forskere i analyse- og handleplansarbejdet er vigtige elementer.

Orienteringen vil handle om SDU's arbejde med HR Excellence, mens en drøftelse af de 3 initiativ-spør vil inddrage KKV-udvalgets erfaringer og input til:

1. hvad der allerede sker og
2. hvad der vil være godt at prioritere i det videre arbejde.

Arbejdet giver mulighed for at SDU kan opnå certifikatet HR Excellence in Research og bruge HR Excellence-logoet, som kan have en betydelig indflydelse på tildelingen af EU-bevillinger til SDU og brug i markedsføringsøjemed. Processen med at opnå EU-certificeringen er i sig selv central for realiseringen af SDU's strategi 2030 i forhold til tiltrækning, fastholdelse og udvikling af talenter.

Præsentation og oplæg til drøftelse v. Karna Kühnell Gautier og Christina Guldfeldt Madsen, SDU HR se vedhæftede.

Følgende input blev fremhævet i drøftelsen af HR Excellence in Research

- Arbejdet med HR Excellence in Research passer godt ind i processen med fornyelse af strategien for Karriere- og kompetenceudvikling af VIP på SDU.
- I forhold til "ethical and professional aspects" kan den etiske komite bidrage med materiale til certificeringen og med at afklare mulige udviklingsområder til den kommende udarbejdelse af handleplan
- Den drøftelse der lige har været i KKV om tilknytning af nye medarbejdere, både danske og internationale, herunder forståelse af SDUs organisation og kultur samt sprogpolitik, er vigtige problemstillinger i hvordan SDU fungerer ift, HR Excellence in Research
- Der er et igangværende arbejde med meriteringskriterier i mange dele af organisationen og et initiativ i gang ift. fælles kriterier på universitetsniveau; vigtigt at koordinere igangværende initiativer ift. arbejdet med HR Excellence certificeringen.

KKV-udvalget vil som det næste (på udvalgets næste møde) få præsenteret og drøfte den GAP-analyse, der i øjeblikket arbejdes på.

4) Orientering: Fornyelse af KKV-strategi

Strategier er temaet for det fælles møde for KKV og KKT den 23. oktober

- a. Status for SDU HR, Arbejdsmiljø og Udviklings forberedende arbejde. Oplæg ved Karna Kühnell Gautier (oplæg er vedhæftet)
- b. Drøftelse af opmærksomhedspunkter i arbejdet frem til møde drøftelse af KKV-strategi på næste i møde udvalget.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Lars Elbæk bemærkede, at der over en del år er etableret et vigtigt ledelseslag under institutledere (kaldet Forskningsledere, Sektionsledere, Enhedsledere oa.). Kompetenceudvikling af ledere kunne få en selvstændig placering i KKV-strategien.

5) Orientering: Karriereudvikling og -vejledning

På SDU er der mange lokale aktiviteter både på fakulteter og på fællesområdet, der understøtter, at yngre forskere kan orientere sig i forhold til deres karriere, udvikle deres kompetencer, opnå funding, udvikle deres talent og forfølge en forskerkarriere eller en karriere i en anden sektor. Jf. oplæg på sidste møde i udvalget.

SDU HR arbejder på at synliggøre karriereveje og muligheder for karriereudvikling og -vejledning via nyt materiale om karriereveje, ved at laver en 'digital paraply' over eksisterende tilbud og udbyder nye karrierevejledningsaktiviteter, der supplerer karrierevejledningen i de faglige miljøer og koordineres med Research Hub's formidling af muligheder for yngre forskere.

Karna Kühnell Gautier viste at information om karriereudviklingstilbud er tilgængelig i onlinekataloget over Medarbejderkurser se. <https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/kompetenceudvikling/sdumedarbejderkurser/karriere-og-vejledning>

Orienteringen blev taget til efterretning

Det blev drøftet at det er svært at sikre at alle relevante medarbejdere og ledere er opmærksom på de tilbud der er. Der vil blive arbejdet på at få det med i materialet til MUS-samtaler.

6) Kompetenceudvikling i AI for VIP (orientering)

Der foregår mange kompetenceudviklingsaktiviteter inden for AI på institutter og i andre faglige sammenhænge. SDUs centrale udbud af kurser består af følgende.

- **Generelt om AI**
 - **Intro - hvordan bruger du AI chatbots?** Webinar to gange to timer. Næste gang 22. august og 5. september 2024. Se <https://event.sdu.dk/webinarintro-hvordanbrugerduai-chat-bots220824>
 - **An online introduction to generative AI – potentials and limitations** (self paced e-learning course) se <https://event.sdu.dk/aielaeringsforloeb>
- AI i undervisning
 - **Kom godt i gang med brug af generative AI-værktøjer til planlægning af din undervisning og vejledning** (workshop) - on demand se <https://event.sdu.dk/aiworkshopvaerktoejer>
 - **Design af undervisning/vejledning med og i generativ AI** (læringscirkelforløb i grupper over flere sessioner) - on demand se <https://event.sdu.dk/aiworkshopdesingundervisningogvejledning>
 - **Re-design af eksamensspørgsmål til mere generative AI-resistente udgaver** (workshop) - on demand se <https://event.sdu.dk/aiworkshopeksamensspoergsmaal>
- AI i forskning
 - **AI as your assistant in academic writing.** Fysisk kursus over 4 timer
Har været gennemført. I foråret 2024 med gode evalueringer.
Næste gang 9. september 2024 se. <https://event.sdu.dk/aiasyour-assistantinacademicwriting090924>

Orienteringen blev taget til efterretning

7) Meddelelser

- Kurset "Introduktion to R and the Tidyverse" udbydes med start 1 august. Kurset blev gennemført i august 2023 med gode evalueringer. Se <https://event.sdu.dk/kursusirandthetidyverse280824>

Ingen bemærkninger

8) Kommende møder for Underudvalg for Karriere- og Kompetenceudvikling af VIP

Næste møde i KKV torsdag den 3. oktober kl. 13.00 – 14.30 i lokale O94

Mødet vil have fokus på

- Strategi for **Karriere- og Kompetenceudvikling af VIP og vil være en forberedelse til fælles møde** for KKV og KKT ifm. med arbejdet med strategier for karriere- og kompetenceudvikling for VIP og TAP onsdag den 23. oktober kl. 13.00 til 16.00
- Hvad betyder kandidatreformen for behovet for kompetenceudvikling
- HR Excellence in Research

Ole Skøtt foreslog at mødet i KKV torsdag den 3. oktober udvides med en ½ timer så det er fra kl. 13.00 – 15.00 da der har været mange gode drøftelser og det har været svært at holde tiden de seneste møder.

9) Eventuelt

Intet at referere

Med venlig hilsen

Karna Kühnell Gautier

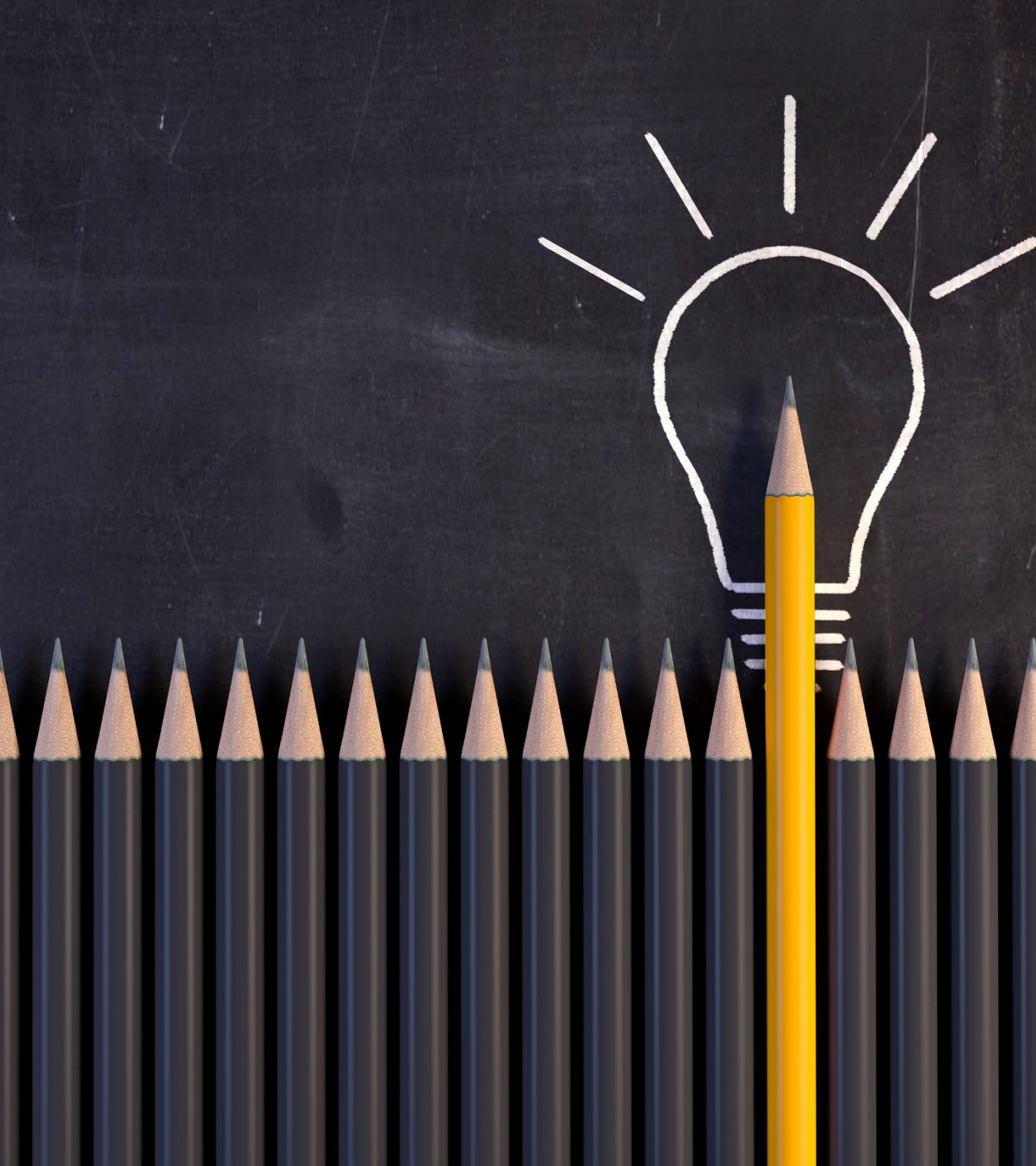
Chef for Arbejds miljø og Udvikling

SDU HR

360° projekt for internationalisering

VIDENS- og KOMPETENCEUDVIKLING
For individ og organisation





Hvorfor nu?

Nye betingelser -
for øget optag af internationale studerende

- Den demografiske udvikling med faldende ungdomsårgange
- Politiske vinde, der blæser i en ny retning, herunder KA-reform med 180 flere pladser i 2024 og flere i 2029.

SDU strategi - 2030

.....vi i mangfoldige og internationale uddannelsesmiljøer uddanner fremragende dimittender, som har kompetencer til at være en del af et højt specialiseret arbejdsmarked.

Vi vil rekruttere talentfulde internationale studerende til Syddansk Universitets attraktive uddannelsesmiljøer.



Gruppe 9
Erhvervskandidatforløb

Gruppe 8
Integration i samfundet

Gruppe 7
Bolig

Gruppe 6
Det internationale læringsmiljø

Gruppe 5
Studiestart

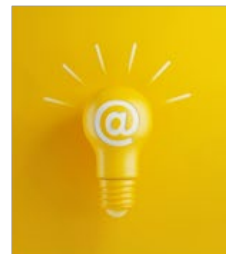
Gruppe 1
Optagelsesvejledning og proces KOT

Gruppe 2
Optagelsesvejledning og proces UKOT

Gruppe 3
SDU.dk

Gruppe 4
Markedsføring

360°



Projektvision

→ Tiltrækning af dygtige internationale studerende

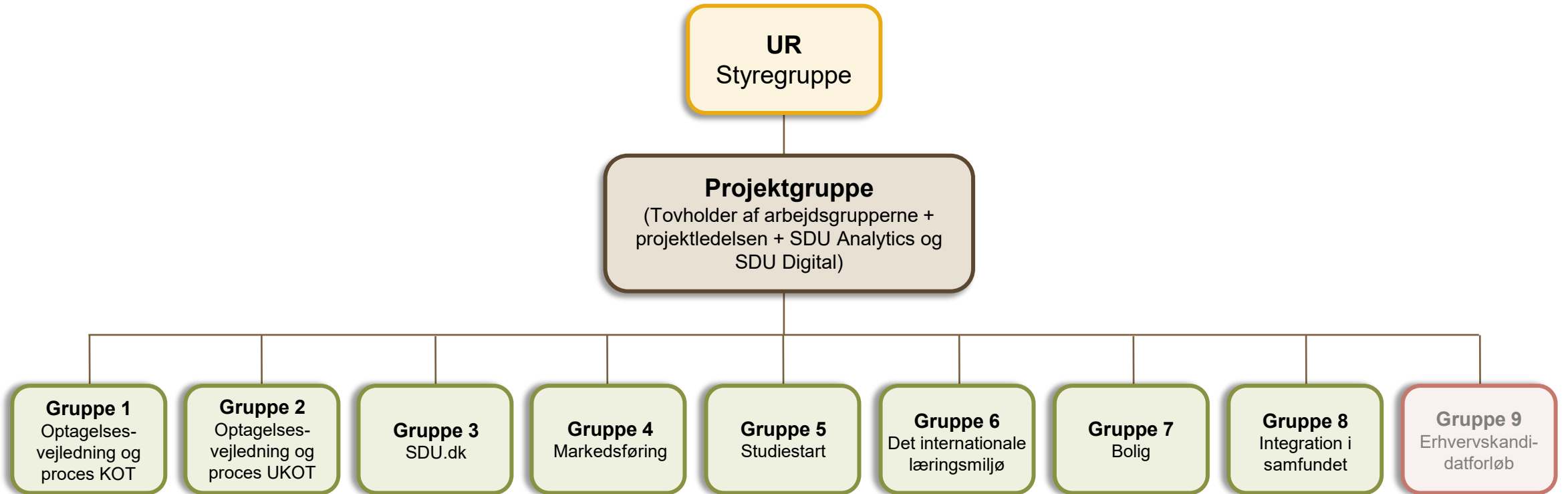
- Fra EU
- Uden for EU

→ Gevinst for uddannelser og medstuderende

→ Kvalificeret arbejdskraft til regionen

Organisering

- bred deltagelse mod fælles løsninger





1 & 2: Optagelsesvejledning og -proces

- Optimering af **processer og arbejdsgange** fra et ansøgerperspektiv
- Optimering af **samarbejde** mellem de forskellige udførende enheder på SDU
- Tiltag der understøtter, at **flere dygtige** studerende **søger** SDU
- Tiltag for **tilknytning** af ansøgere i perioden fra **ansøgningsdeadline til optag**.



3: Webside: SDU.dk

- Den **fulde pakke** af information, som er **relevant** for en international (dansk) studerende, der **overvejer** en uddannelse på SDU.
- Hvordan **struktureres** indholdet bedst på hjemmesiden til **målgruppen** af potentielle internationale studerende?



4: Markedsføring: Fra **uvidende** til **kendskab** om SDU

- Hvordan sikres **optimalt samarbejde** mellem de forskellige udførende enheder på SDU?
- **Hvilke tiltag** kan understøtte, at dygtige uddannelsessøgende får kendskab til SDU og oplever SDU som et attraktivt universitet?



5: Studiestart tilpasset den internationale studerende

- Hvordan skal en **studiestart** for internationale studerende **tilrettelægges**, så den bedst muligt tager højde for **denne gruppes særlige behov**?
- **Hvilke udfordringer er fælles** for denne gruppe studerende, **uanset** hvilken **uddannelse** man går på?



6: Det internationale læringsmiljø

- Hvilke **forhold** er **særlige** i det internationale multikulturelle undervisningslokale.
- **Pædagogiske tilgange** der faciliterer et godt udbytte af et internationalt læringsmiljø
- Den **internationale underviser** i et internationalt læringsmiljø på SDU i Danmark.



7: Bolig

- Beskrivelse af **idealsituationen** på boligsiden med **henblik på tiltrækning af internationale studerende**
- **Samarbejdsmodel** med **eksterne og lokale aktører**
- **Information og kommunikation**



8: Integration i samfundet, inkl. studiejob og beskæftigelse efter endt uddannelse

- **Integration i det omgivende lokalsamfund**
- **Relevant studiejob**
- **Job og fastholdelse i Danmark**
- **Samarbejdsmodel med eksterne aktører**



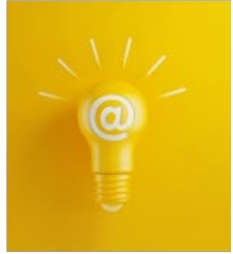
360°



Gruppe 1
Optagelses-vejledning og proces KOT

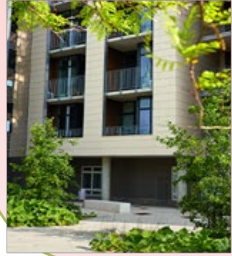


Gruppe 2
Optagelses-vejledning og proces UKOT



Gruppe 3
SDU.dk

Gruppe 4
Markedsføring

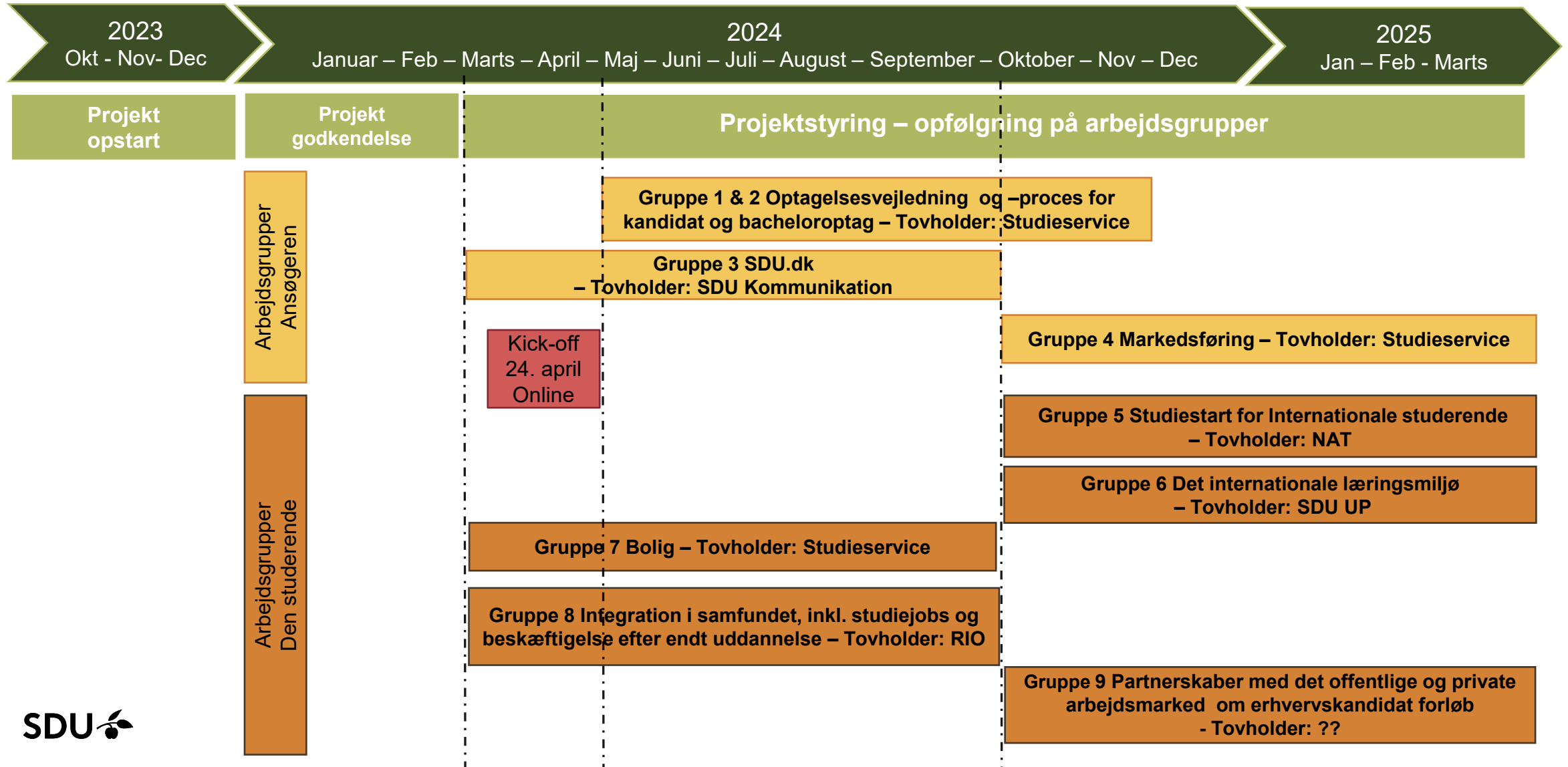


Gruppe 6
Det internationale læringsmiljø

Gruppe 5
Studiestart



Procesplan 360° Internationaliseringsprojekt – Fase 1: Barrierer og løsningsforslag



Tilbud fra SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling

- Kurser i engelsk
- Onboarding af internationale medarbejdere
- Dualcarriere – tilbud til medfølgende partner
- Kurser I dansk



Engelsk for VIP



- **Academic Writing** (Online)
- **Oral presentation in English**
- **English Punctuation** (Online)
- **Engelsk som arbejdssprog – Målrettet – Afgrænset**
 - Minimum 6 deltagere
 - Repræsentanter fra gruppen skal være med til at tilpasse indhold
 - Kan arbejde med eget materiale
- Se <https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/kompetenceudvikling/sdumedarbejderkurser/sprog>



Indsats onboarding af internationale medarbejdere

- Velkomstmøder med ISO
- Introdage ca. 4 gange pr år
- SDU International Club
 - Sociale og kulturelle tilbud (“how to raise a wiking”)
- Danskundervisning
- Udfordring “Work from everywhere”

Dansk for internationale medarbejdere:

- Tilbud til alle internationale medarbejdere
- Krav for internationale medarbejdere i tidsubegrænsede stillinger
 - obligatorisk at deltage aktivt i danskundervisning
 - dansksproglige kompetencer svarende til B2 på den europæiske referenceramme (CEFR) efter 5 år
 - B2 svarer til ca. 3½ års danskundervisning
- kontaktes kort efter tiltrædelse af en sprogkonsulent, der visiterer og sikre løbende oprettelse af nye hold.
- Der det pt 112 medarbejdere i gang med dansk i Odense (AOF) heraf 90 på hold på SDU.
- På andre campusser udbydes dansk på den lokale sprogskole.

Dualcarriere – tilbud til medfølgende partner

Samarbejde med særlig jobkonsulent I kommunen

- Job café – skrive ansøgning, jobsamtale, kendskab til arbejdsmarked
- Job messe

De fleste kommer igang med noget relevant

- Uddannelse
- Frivilligt arbejde
- Praktik
- Job med løntilskud
- Job som det de kunne få i hjemland (ca. 20%)



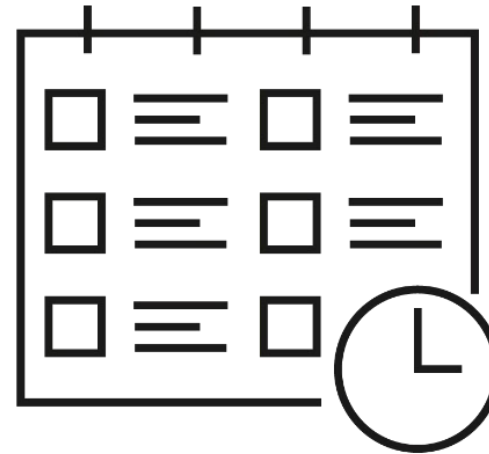
University of
Southern Denmark

An aerial photograph of the University of Southern Denmark (SDU) campus. The image shows a large, modern university complex with multiple buildings, courtyards, and green spaces. The buildings are primarily constructed with brick and concrete, with some featuring large glass facades. The campus is surrounded by lush green trees and a well-maintained landscape. A central road or path runs through the middle of the campus, flanked by green lawns and trees. The sky is clear and blue, suggesting a bright day.

HR Excellence in Research at SDU

Agenda

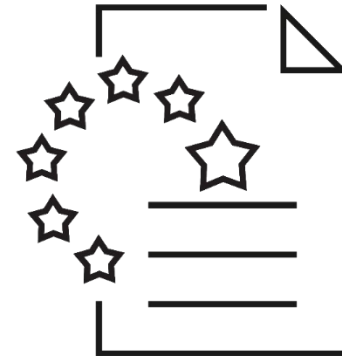
- Introduction
- Governance
- HR Excellence in Research
- Initiatives



Introduction

SDU has endorsed *the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*.

- With the work here, SDU can apply for the **HR Excellence in Research Award**.
- With this reward, SDU can use the HR Excellence logo, relevant for the allocation of EU grants to SDU and for use in marketing.
- The work is contributing to **SDU's Strategy 2030** with focus on **attracting, retaining and developing talent**.



40 principles

Governance

Steering group: The Executive Board

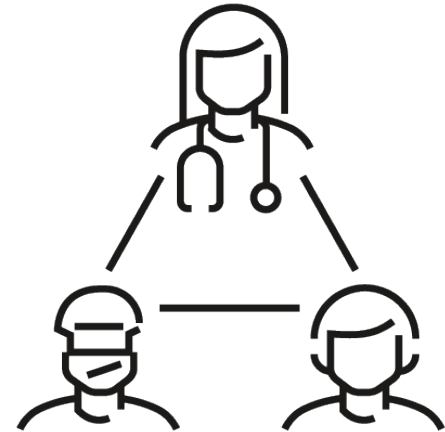
Committee: The Subcommittee on Skills Development of Academic Staff (KKV)

Project group: Fac. and Adm. Representatives

Stakeholders

- Academic Councils
- The Gender Equality Committee (CLiU)
- Local Gender Equality Committees (LiU)
- The General Occupational Health and Safety Committee (HoAMU)
- The Central Liaison Committee (HSU).

Sounding board: Researchers.



HR Excellence in Research

EU Charter and Code 2005: 40 principles, 4 pillars

1. Ethical and Professional aspects
2. Recruitment and Selection
3. Working conditions and Social security
4. Training and Development.

E.g. Principle 9: Public engagement


Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public's understanding of science.


Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public's concerns.

INITIAL PHASE

IMPLEMENTATION PHASE

AWARD RENEWAL PHASE

 Endorsement of the C&C

 Application for the HR Award:

- ✓ Gap Analysis
- ✓ OTM-R Checklist
- ✓ Initial Action Plan Design

12 months



INITIAL ASSESSMENT

HR AWARD GRANTING



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

 Implementation of the Action Plan



INTERIM ASSESSMENT

 Implementation of the Revised Action Plan



RENEWAL WITH SITE VISIT

HR AWARD GRANTING



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

 Implementation of the Improved Action Plan



RENEWAL WITHOUT SITE VISIT



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

 Implementation of the Further Improved Action Plan




RENEWAL WITH SITE VISIT



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R – from PROGRESS to QUALITY

 Institution

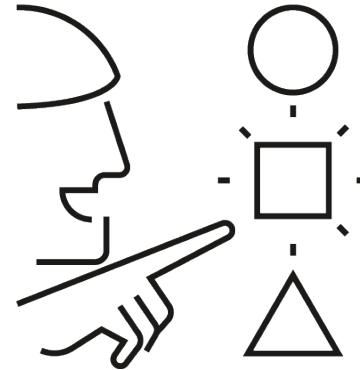
 European Commission

 External Experts

Initiatives at SDU

Three initiative areas

1. Recruitment
2. Career
3. Competence development



Initiatives

Charter and code:
40 principles,
4 themes

Ethical and professional
aspects

Recruitment and selection

Working conditions

Training and development

1. Recruitment

Does SDU have an open, transparent, and merit-based recruitment of researchers for academic positions - from PhD students to professor?

2. Career

Does SDU – overall – have open, transparent, and merit-based career paths for researchers, and does SDU have sufficient and qualified career guidance focusing on career paths at the university and in other sectors?

3. Competence development

*Do SDU's researchers develop general competencies (e.g., communication, teamwork, problem-solving, creativity, critical thinking, self-management, emotional intelligence) in addition to strong research competencies that contribute to meeting the university's and the outside world's demand for highly educated talents?
Is it easy to overview, navigate in, access and use competency development opportunities at SDU?*

Questions:

- Where are things going well?
- Where is there a need to improve?

HR Excellence in Research at SDU

Contact:

Head of Health, Safety and
Development
Karna Kühnell Gautier:
kgautier@sdu.dk

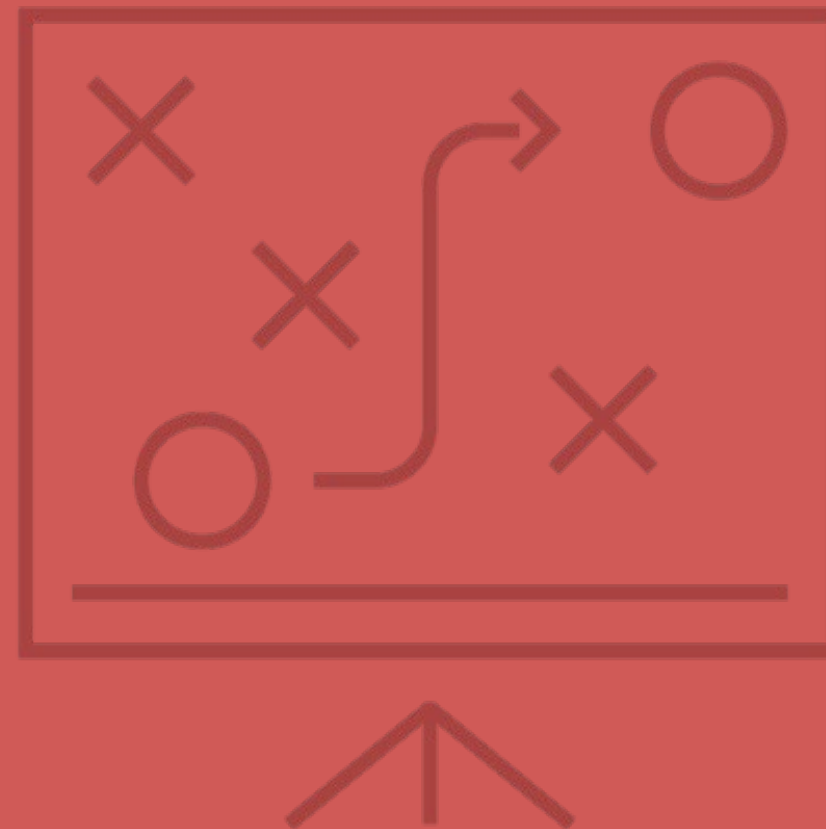
Project Coordinator
Christina Guldfeldt Madsen:
cm@sdu.dk



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

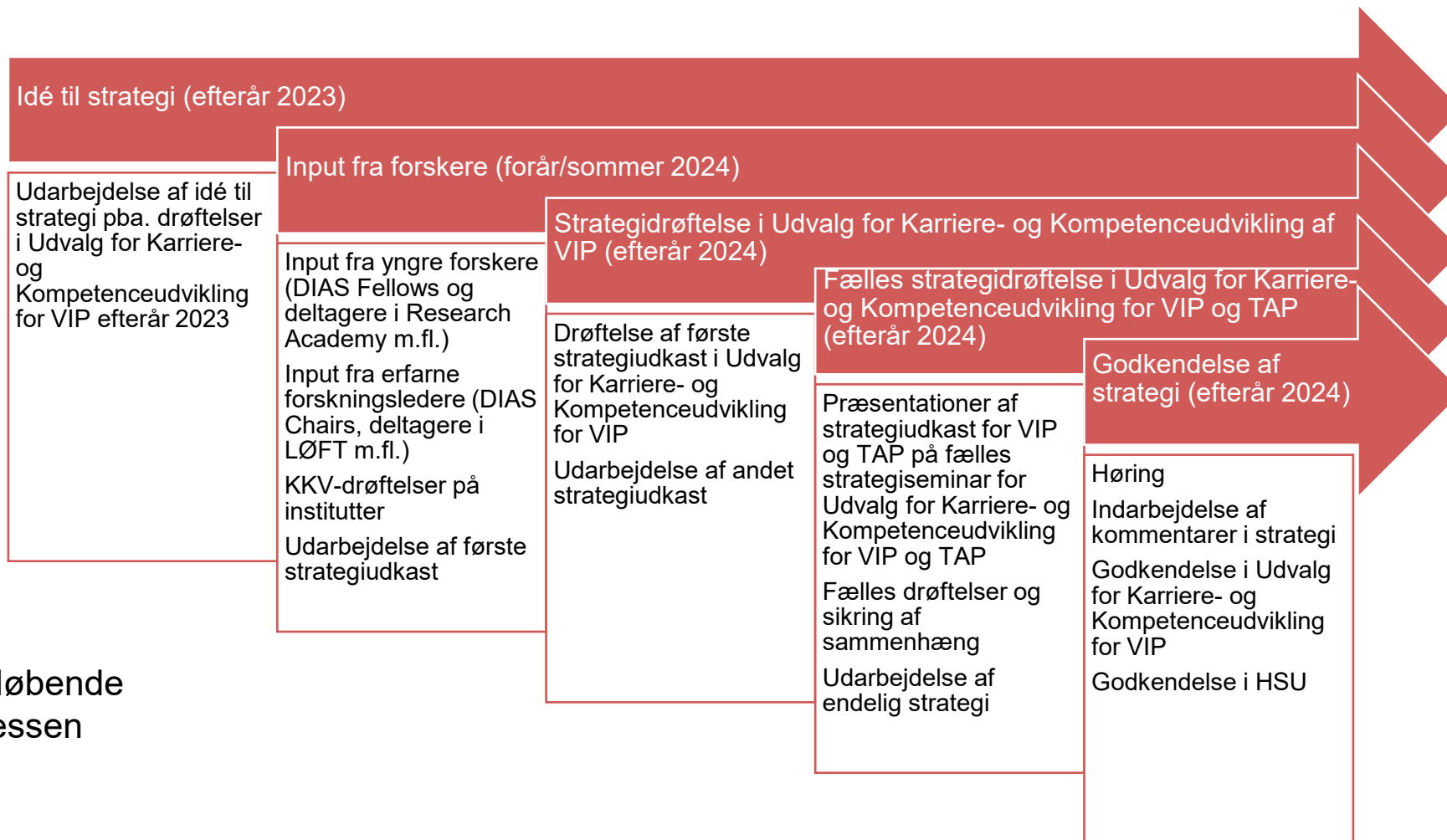
Udvikling af nye strategier for karriere- og kompetenceudvikling for VIP

Status forår 2024



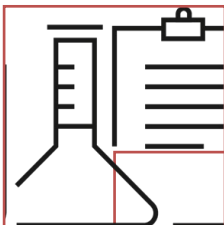
Procesforslag

Udvikling af ny strategi for karriere- og kompetenceudvikling for VIP



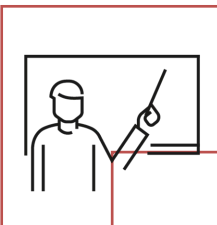
HSU orienteres løbende om strategiprocesen

Vigtige temaer



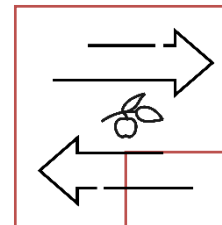
Forskning

- Forskningsledelse
- Forskningsgruppers udvikling
- Yngre forskere
 - Mentorindsatser
 - Karriereafklaring/-vejledning, samtaler
- Meritteringskriterier
- Karriereveje
- Ekstern funding
- Administration af forskningsprojekter
- Formidling af forskning (impact)
- ...



Uddannelse

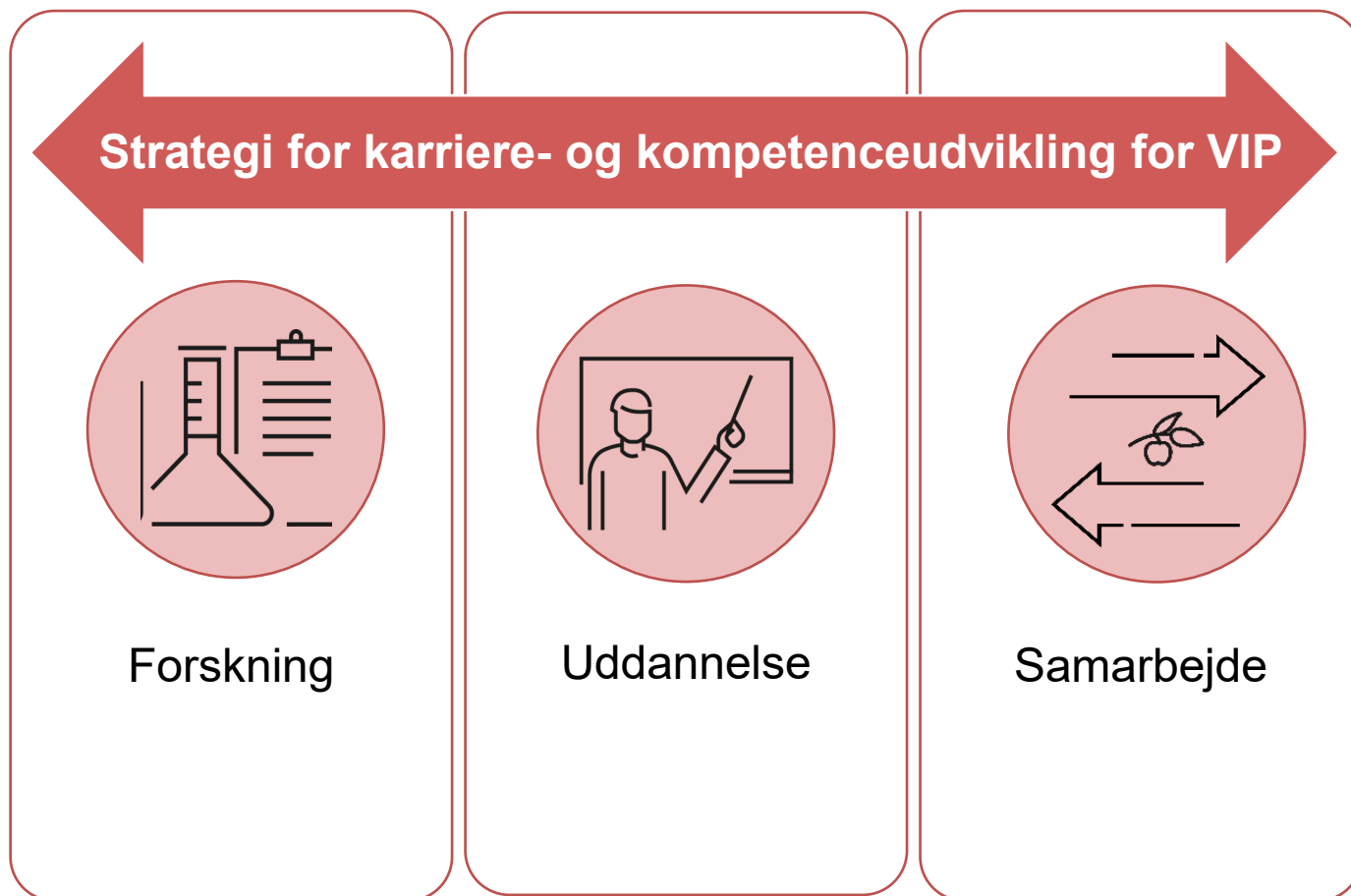
- Undervisnings- og uddannelsesudvikling
 - Studieledeelse
- Digitaliseringskompetencer
- Internationalisering
- Stigende udfordringer med sårbare/diagnosticerede/neurodivergente studerende
- ...



Samarbejde

- Netværk – hvordan arbejder man strategisk med netværk
- SUND: En del samarbejde foregår mellem delestillinger (praktisk udfordrende)
- ...

Forslag til overordnet struktur



Intro

Overordnet ambition

Rekruttering, udvikling og tilknytning af medarbejdere er centralt for at realisere SDU's strategi, og karriere- og kompetenceudvikling er et vigtigt redskab hertil.

KKV strategien har fokus på udvikling af individer, og også på udvikling af miljøer. Det er relevant at se på, hvad der skaber fremragende miljøer.

Det er afgørende for at være attraktiv arbejdsplads for VIP, at SDU kan tilbyde karriere- og kompetenceudvikling. Det er desuden vigtigt, at mulighederne for dette er klart kommunikeret både til nuværende og kommende medarbejdere.

Strategisk retning og behov for KKV indenfor forskning, uddannelse og samarbejde

Aktuelle indsatsområder
(denne del fornys i sammenhæng med KKV-drøftelser)

Kommentarer

Input til 'strategiindflyvning'

- Hvad skal SDU's strategi for karriere- og kompetenceudvikling for VIP kunne understøtte?
- Hvorfor er det vigtigt for SDU at have en strategi for karriere- og kompetenceudvikling for VIP ?

Har I kommentarer til processen og de input, der foreløbig er indsamlet?

Har I kommentarer til forslaget til overordnet struktur?

Kurser i AI for VIP

- Generelt
- Undervisning
- Forskning





Generelt om AI

- **Academic Writing (Online)**
- **Oral presentation in English**
- **English Punctuation (Online)**
- **Engelsk som arbejdssprog – Målrettet – Afgrænset**
 - Minimum 6 deltagere
 - Repræsentanter fra gruppen skal være med til at tilpasse indhold
 - Kan arbejde med eget materiale
- Se <https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/kompetenceudvikling/sdumedarbejderkurser/sprog>

AI i undervisning

- Kom godt i gang med brug af generative AI-værktøjer til planlægning af din undervisning og vejledning (workshop) - on demand se <https://event.sdu.dk/aiworkshopvaerktoejer>
- Design af undervisning/vejledning med og i generativ AI (læringscirkelforløb i grupper over flere sessioner) - on demand se <https://event.sdu.dk/aiworkshopdesingundervisningogvejledning>
- Re-design af eksamensspørgsmål til mere generative AI-resistente udgaver (workshop) - on demand se <https://event.sdu.dk/aiworkshopeksamenssporgsmaal>

AI i forskning

- **AI as your assistant in academic writing.** Fysisk kursus over 4 timer
 - Har været gennemført. I foråret 2024 med gode evalueringer. Næste gang 9. september 2024 se.
<https://event.sdu.dk/aiasyourassistantinacademicwriting090924>

