

12. juni. 2022

Referat

Emne	Underudvalg for kompetenceudvikling af VIP
Dato og tidspunkt	Den 8. juni 2022 kl. 11.15 – 12.45.
Inviterede	Ole Skøtt, Martin Svensson, Uffe Holmskov, Lars Elbæk, Martin Rheinheimer, Alexandra Holsting, Peder Thusgaard Ruhoff, Bertil F. Dorch, Lone Grønbæk Jørgensen, Kamilla Jensen Husen, Kristian Debrabant, Birgitte Lilholt Sørensen, Simon Jebsen
Afbud fra	Simon Jebsen, Kristian Debrabant, Lone Grønbæk Jørgensen og Uffe Holmskov
Fra SDU HR deltager	Karna Kühnell Gautier og Jakob Ejersbo
Dagsorden sendt til orientering til	Thomas Buchvald Vind, Birgitt Damby Sørensen, Lisbeth Møller

ejersbo@sdu.dk
T +4565502923
M +4560112923

1. Godkendelse af dagsorden

- godkendt

2. Runde ved fakulteterne

SAMF: Lone Grønbæk Jørgensen havde fremsendt følgende bidrag:

”På samfundsvidenskab er alle institutter i proces med implementering af pædagogisk ramme og handleplaner vedrørende studieintensitet og beskæftigelse.

Alle institutter indleverede primo 2022 en beskrivelse i hovedpunkter over instituttets plan for arbejdet med de tre fælles udviklingsområder i den pædagogiske ramme:

- 1) Studiegrupper
- 2) Study guides
- 3) Innovative undervisnings- og læringsformer

Der skal følges op på disse planer efter sommerferien.

Derudover har institutterne beskrevet organisering og proces for implementering samt en plan for, hvordan og hvornår medarbejderne på instituttet involveres.

På forskningssiden er der fokus på opdatering af meriteringsretningslinjer på alle institutter, hvor der dels er fokus på ligestilling af forskning og undervisning og dels på betydningen af eksterne midler for meritering.

Der er stor glæde af (og ros til) kurser som eksempelvis ” Research Grant Proposals”. Jeg tror, der i fremtiden vil være behov for flere kurser af den type – og meget gerne på engelsk”

SUND: Lars Elbæk orienterede om

- IST kræver, at alle undervisere gennemfører mindst 1 ECTS universitetspædagogisk kompetenceudvikling hvert år.
- IOB har arbejdet med stillingsbeskrivelser bl.a. for at give klarhed over opgaver og forventninger til medarbejdere i de forskellige stillingskategorier i stillingsstrukturen. Arbejdet med stillingsbeskrivelser har været en god øvelse på IOB pga. den store tværfaglighed der er i VIP-gruppen.
- Processen er inspireret af et projekt på DTU, hvor man har arbejdet med en stigemodell for forskellige stillingskategorier i stillingsstrukturen. Modellen betyder, at når man er på det højeste lønniveau for lektorer, har man også de opgaver og kvalifikationer, der svarer til at være kvalificeret til professor.

Ole Skøtt orienterede om, at Klinisk Institut, Institut for Regional Sundhedsforskning og OUH arbejder med uddannelse af forskningsledere i programmet LØFT.

HUM: Martin Rheinheimer og Alexandra Holsting orienterede om

- Reduktion i normsatser for undervisning giver fokus på værktøjer og metoder til at effektivisere forberedelse til undervisning
- Det er ønsket om kompetenceudvikling inden for
 - feedback til studerende
 - effektiv forberedelse
 - undervisning af større hold
 - samlæsning mellem studerende på forskellige uddannelser
 - ”hvordan man bliver tilfreds med det uperfekte”

TEK: Peder Thusgaard Ruhoff og Birgitte Lilholt Sørensen orienterede om

- Opfølgning på APV har medført en diskussion af forventninger til medarbejdere på forskellige stillingskategorier i stillingsstrukturen
- Der er gennemført universitetspædagogisk kompetenceudvikling foranlediget af konkrete problemer på uddannelserne. Der er bl.a. fokus på, hvordan man sikrer, at samlæsning af hold i Odense og Sønderborg bliver effektiv og interessant.
- Institut for Teknologi og Innovation har arbejdet med kompetenceudvikling i præsentationsteknik i.f.t. forskning. Der er et behov for at arbejde både med egentlige oplæg og det kort at kunne ”pitche” sin forskning.
- Institut for Teknologi og Innovation har tilbudt medarbejderkursus i bestyrelsesarbejde. Initiativet er en del af en indsats for at skabe en anden form for samspil med private virksomheder, end det som studenteropgaver og samarbejde om erhvervs-phd giver.
- Der er stor tilfredshed med kurserne i Projektledelse for Forskere, der udbydes som medarbejderkurser. se <https://medarbejderkurser.sdu.dk/?catid=26>

NAT: Martin Svensson orienterede om

- Der arbejdes med god onboarding af VIP bl.a. etablering af mentorordninger. De forskellige institutter anvender forskellige modeller for mentorordninger, der hver passer til deres vilkår.
- Nye medarbejder opfordres til at deltage i kurserne i Projektledelse for Forskere

SDUB: Bertil F. Dorch og Kamilla Jensen Husen orienterede om

- SDUB har fået midler til udvikling af materiale og kompetenceudvikling inden for undervisning

SDUUP: Rie Troelsen orienterede om

- SDU's plan for implementering af ny stillingstruktur giver SDUUP to opgaver
 - udvikling af et mindre universitetspædagogisk kompetenceudviklingsforløb for postdoc, da de ikke længere kan deltage i Universitetspædagogikum
 - en opgave med at sikre, at undervisningsportfolio indgår i MUS

3. Orientering om udvikling af nyt koncept for udviklingssamtaler (MUS, LUS og GRUS)

Karna Kühnell Gautier gav en status for arbejdet med udvikling af nyt koncept for udviklingssamtaler. Underudvalget tog oplægget til efterretning. Oplægget er vedhæftet.

4. Status for implementering af strategien "Karriere- og kompetenceudvikling for VIP"

Karna Kühnell Gautier gennemgik en poster med status. Underudvalget tog oplægget til efterretning. Enighed om, at der ønskes en årlig afrapportering af arbejdet med strategien for karriere- og kompetenceudvikling for VIP. Poster er vedhæftet.

5. Status for karrierevejledningsprogram for yngre forskere

Karna Kühnell Gautier orienterede om, at emnet har været drøftet i interessentgruppen for udvikling af karrierevejledningsprogram for yngre VIP på SDU. Gruppen består af Per Krogh Hansen IKV, Bertil Dorch SDUB, Uffe Holmskov IST; Jakob Krummes RIO og Gary Banta Biologisk institut.

Næste skridt: SDU HR/Arbejds miljø og Udvikling gennemfører i samarbejde med SDU RIO en brugerdrevet innovationsproces med workshops o.a. med inddragelse af yngre VIP, ledere for yngre VIP, vejledere for yngre VIP, alumnier og afgangsvirksomheder. Interessentgruppen ønsker en SDU-model, der involverer både lokale og centrale indsats/tilbud og på den ene side rummer fleksibilitet på tværs af forskellige fagmiljøer og karrieresituationer for yngre VIP og på den anden side sikrer, at alle yngre VIP har adgang til god karrierevejledning. Der sigtes efter, at modellen er færdigudviklet efterår 2022 med henblik på beslutning om implementering

6. Oplæg om rammesætning af kompetenceudvikling

7. Drøftelse af strategisk retning for Karrie- og kompetenceudvikling for VIP

Punkterne 6 og 7 blev behandlet under et

Ole Skøtt fremhævede, at kompetenceudvikling af VIP også bør omfatte arbejde med udvikling af personlige kompetencer. F.eks. er netværkskompetencer vigtige, når yngre forsker skal have udbytte af deltagelse på konferencer o.l.

Martin Rheinheimer fremhævede, at kompetenceudvikling for VIP bør adressere den udvikling, der sker i universitetsverdenen.

Martin Svensson fremhævede, at nogle af de udviklinger i universitetsverdenen, kompetenceudvikling bør adressere, er den nye fundingstruktur, så der f.eks. er fokus på at give forskere kompetencer til at søge EU-midler.

Martin Svensson nævnte desuden, at IMADA tilbyder kurser i IT-sikkerhed for virksomheder, og at der også i universitetsregi er behov for viden indenfor dette område.

Jakob Ejersbo påpegede, at nogle ønsker om kompetenceudvikling kan dækkes internt på SDU ved medarbejderkurser, medens ønsker med en mindre målgruppe evt. kan dækkes gennem samarbejde på tværs af alle danske universiteter i regi af AEU. se <https://aeu.dk/>

Ole Skøtt lagde op til en drøftelse af den rolle, Underudvalg for kompetenceudvikling af VIP skal spille i.f.t. arbejdet med strategien for Karrie- og Kompetenceudvikling for VIP.

Her var enighed om

- at vi stadig mangler at se resultatet af strategien
- at der er behov for en årlig redegørelse for arbejdet med strategien
- at underudvalget har en rolle som tilsynsførende
- at underudvalget kan mødes en gang årligt for at drøfte denne redegørelse
- at HR og SDUUP kan anmode om ekstra møder, hvis der er emner, der er behov for at drøfte

8. Meddelelser

- Planlagt kursusudbud efterår 2022 (se bilag)
- Danskundervisning for SDU's internationale medarbejdere. AOF Job & dansk overtog fra årsskiftet opgaven med danskundervisning på Fyn fra LærDansk. Overdragelsen er gået godt.
 - i. Ca.150 SDU-medarbejdere deltager i danskundervisning heraf deltager ca.100 på et af de 10 hold med undervisning på Campus.
 - ii. Nyansatte tilbydes online danskundervisning, allerede inden de ankommer til Danmark
- IPMA Certificering er muligt som en del af Projektledelse for forskere efter at have gennemført modulerne "Projektstyring" og "Projektledelse". Certificering vil tage udgangspunkt i cases, der passer til forskningsprojekter. Underviseren på kurserne kan vejlede vedrørende certificering.
- Kursus for undervisere i, hvordan innovation og entreprenørskab (I&E) kan indlejres i undervisningen. Kurset udbydes for undervisere på alle

danske universiteter i regi af AEU. se <https://events.aeu.dk/iogeeftaar2022>

9. Næste møde

Mødet afholdes den 30. november 13.00 – 14.30

10. Eventuelt

intet at referere