

Referat

28. maj 2019

Emne	Underudvalg for kompetenceudvikling for VIP
Dato og tidspunkt	Den 18. februar 2020 kl. 9.00-10.30
Sted	O 77 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)
Afbud fra	Martin Rheinheimer, Bertil F. Dorch og Kim Andersen

ejersbo@sdu.dk
T +4565502923
M +4560112923

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser
 - Der har været afholdt møde i Forretningsudvalg for Udvalg for kompetenceudvikling på SDU. Her blev det bl.a. aftalt at "Underudvalg for kompetenceudvikling afrapporterer til HSU på møde den 9. september 2020". Hele referatet er klippet ind som bilag 1.
 - Udvikling af arbejde i bedømmelsesudvalg. GET har været observerende deltagere/involveret i flere rekrutteringsprocesser til videnskabelige stillinger og er stødt på flere bedømmelsesudvalgsformænd, der efterlyser bedre "påklædning" til at varetage arbejdet. Der arbejdes nu på en template til bedømmelse, som tilpasses de krav, der er medtaget i opslaget.
 - AEU-kursus i uddannelsesledelse. Alle danske universiteter samarbejder om kursus i uddannelsesledelse for bl.a. studieledere. Der udbydes hvert semester et kursus for nye studieledere "[Basiskursus i uddannelsesledelse ved danske universiteter - efterår 2020](#)" og hvert år et udviklingsforløb for erfarne uddannelsesledere "[Lighthouse Educational Leadership Programme](#)".
 - Som aftalt har HR-service undersøgt muligheden for at SDU-medarbejdere der tager dele af uddannelser på SDU efter tompladsordningen fritages for deltagerbetaling. Det viser sig, at deltagerbetaling er

en forudsætning for, at der udløses taxameter til SDU. Så det vil være meget bekosteligt at fritage SDU-medarbejdere.

3. Runde ved hovedområderne
 - TEK: Peder Thusgaard Ruhoff orienterede om at institut- og sektionsledere sammen med GET ([Gender Equality Team](#)) har arbejdet med bedre stillingsopslag og andre tilgange til en bedre rekrutteringsproces for VIP.
4. Drøftelse af plan for universitetspædagogisk kompetenceudvikling på SDU. Rie Troelsen leder af SDU Universitetspædagogik deltog under punktet. Baggrunden for drøftelsen er stillingsstrukturens krav om Pædagogisk-didaktiske kompetencer til varetagelse af kvalificeret undervisning:
 - Her fandt udvalget, at der findes et godt udbud af kurser o.a. kompetenceudvikling, men der er behov for et ledelsesmæssigt fokus på området. Dette skal sikre, at undervisning bliver prioriteret på lige fod med forskning.

SDU kan arbejde på to niveauer:

- i. Det organisatoriske niveau, hvor et styrket samspil mellem SDUUP og institut- og studieledere kan fremme udvikling af universitetspædagogiske kompetencer og praksis med udgangspunkt i de udfordringer og ønsker, man har indenfor det enkelte faglige område. Dette samspil kan foregå efter en model, hvor SDUUP efter en fastlagt plan drøfter og prioriterer universitetspædagogiske udfordringer og udviklingsønsker med institut- og studieledere (enkeltvis eller flere sammen) med udgangspunkt i fx en SWOT-analyse, som instituttet eller fakultetet har lavet i forvejen. Drøftelsen kan resultere i særligt tilrettelagte kurser eller udviklingsforløb for undervisere fra den pågældende uddannelse/institut/fakultet, der konkret adresserer de udfordringer og ønsker, som man har prioriteret.
 - ii. Det individuelle niveau, hvor det skal sikres at
 1. Undervisning og universitetspædagogiske kompetencer bliver behandlet ved MUS. MUS skal tage udgangspunkt i en undervisningsportfolio. Peder Thusgaard Ruhoff fortalte, at det kræver en stor ledelsesmæssig opmærksomhed at sikre, at alle undervisere har en offentliggjort undervisningsportfolio, men at det giver et stort udbytte i.f.t dialogen om undervisning og pædagogik.
 2. Der er en nem tilgængelig infrastruktur med redskaber, faciliteter og hjælp til undervisere, der ønsker at inddrage E-læring, podcasts, online-tekster o.lign.
 3. Ledere har behov for en overskuelig "værktøjskasse" med relevante kompetenceudviklingsaktiviteter, der er opstillet efter stillingskategorierne.
5. Status for arbejdet med "Ny i forskningsledelse. Et udviklingsforløb for nye forskningsledere på SDU".

Forretningsudvalg for Udvalg for kompetenceudvikling har drøftet samspil mellem arbejdet med formulering af nyt ledelseskodeks og arbejdet med kurset "Ny i forskningsledelse". Der var enighed om, at udviklingen af "Ny i forskningsledelse" kan foregå parallelt med arbejdet med formulering af nyt ledelseskodeks. HSU gives en status for arbejdet med begge initiativer på mødet den 11. marts, og "Ny i forskningsledelse" behandles i direktionen.

Der er indkaldt to udviklingsmøder i februar og marts. Planlægningsgruppen er:

- Martin Svensson, institutleder IMADA, NAT (fra VIP udvalget)
- Lars Elbæk, lektor på idræt, SUND (fra VIP udvalget)
- Torben Worm, lektor og forskningsleder, TEK
- Rikke Leth-Larsen, institutleder IRS, SUND
- Ane Qvortrup, professor IKV, HUM
- Tage Koed Madsen, emeritus professor, forskningsleder, SAMF

Underudvalget tog orienteringen til efterretning

6. Udbud af kompetenceudvikling for VIP

- Status for testforløbet for Masterclass – management of international and large national research projects se bilag 4.
- Status for [Projektledelse for forskere](#) se bilag 5
- Kurset "[Formidling og kontakt til pressen](#)", som vi tidligere har drøftet, udbydes den 11. maj 2020. Der er indtil nu ingen tilmeldte. Information sendt til tidligere deltagere i [Projektledelse for forskere](#).
- Et revideret Ph.d. vejlederkursus er under udvikling i tæt samarbejde med Ph.d.-skolelederne. Det forventes udbudt i efteråret 2020

Underudvalget tog orienteringen til efterretning og opfordrede HR-service til at sende information om kurset "[Formidling og kontakt til pressen](#)" til alle institutter.

7. Strategi for Karriere- og Kompetenceudvikling for VIP

Underudvalget tilsluttede sig HR-service forslag til elementer i en Strategi for Karriere- og kompetenceudvikling for VIP samt et oplæg til en proces for formulering af denne.

Elementer i en Strategi for Karriere- og kompetenceudvikling for VIP

- **Ambition**
 - Kan afspejle det samspil mellem organisation og medarbejder, som kompetenceudvikling kræver. Med udgangspunkt i formuleringen fra Strategi for Karriere- og kompetenceudvikling af TAP kunne det være noget i retning af:
 - SDU sikrer til enhver tid, at den enkelte VIP har grundlag/kompetencer/adgang til kompetenceudvikling el.lign. for at løfte universitets opgaver indenfor forskning, uddannelse og formidling og at den enkelte VIPs mulighed for at udvikle sit talent/udnytte sine karrieremuligheder el.lign.) sikres i samspil mellem medarbejder og leder.
- **Indsatser**
 - Karriere- og kompetenceudvikling af VIP kræver en organisatorisk indsats og skal udføres i et samspil mellem leder og medarbejder. Indsatser kan derfor ses på flere niveauer
 - **Organisation**
 - Indsatser og tilgange, der omfatter og tager et organisatorisk udgangspunkt enten i hele SDU, et fakultet, et institut, en uddannelse eller en forskergruppe.
 - **Ledelse**
 - Indsatser der fremmer god ledelse af VIP

- Indsatser der giver ledere af VIP redskaber til at arbejde med Karriere-og kompetenceudvikling
 - Gruppe
 - For grupper af VIP. Det kan være indsatser for VIP, der udfører særlige opgaver, eller indsatser, som er tilpasset den videnskabelige karrierevej og stillingsstruktur f.eks. illustreret ved den matrix, der blev fremlagt ved seneste møde
 - Individ
 - Kurser, forløb og andre indsatser, der fremmer Karriere-og kompetenceudvikling af den enkelte VIP
- Inspiration
 - Indsamling af erfaringer og eksempler fra SDU og andre universiteter, der kan tjene som inspiration. Eksempler kan være
 - "Scholarly Qualification Matrix" som bl.a. Department of Political Science and Public Management har udarbejdet
 - Kurser i uddannelsesledelse i AEU-regi

Proces for formulering af Strategi for Karriere- og kompetenceudvikling for VIP

- En arbejdsgruppe vil på grundlag af ovenstående formulere et udkast, som kommer til behandling på mødet i Underudvalg for kompetenceudvikling af VIP den 10. juni 2020.
 - Arbejdsgruppen består af Camilla Hørby, Kamilla Jensen Husen, Kristian Debrabant og Alexandra Holsting. Jakob Ejersbo indkalder gruppen.
- Strategi for Karriere- og kompetenceudvikling for VIP drøftes i HSU ifm. at Underudvalg for kompetenceudvikling af VIP afrapporterer til HSU på møde den 9. september 2020.

8. Eventuelt

Det blev drøftet om det er muligt at Rie Troelsen (eller en anden repræsentant fra SDUUP) deltager i underudvalgets møder da undervisningsområdet er så central for Underudvalg for kompetenceudvikling af VIP. Rie Troelsen har efterfølgende givet tilsagn til dette.