

# Referat

27. maj 2021

<b>Emne</b>	Underudvalg for kompetenceudvikling af VIP
<b>Dato og tidspunkt</b>	Den 25. maj 2021 kl. 10.00 – 11.30
<b>Sted</b>	Mødet afholdes i Zoom
<b>Inviterede</b>	Ole Skøtt, Martin Svensson, Uffe Holmskov, Lars Elbæk, Martin Rheinheimer, Alexandra Holsting, Bertil F. Dorch, Kamilla Jensen Husen, Kristian Debrabant, Birgitte Lilholt Sørensen, Berit Kaja Børgesen
<b>Afbud fra</b>	Birgitte Lilholt Sørensen og Peder Thusgaard Ruhoff, Camilla Hørby og Kim Andersen fra Samf er udtrådt af udvalget. Fakultetet har desværre ikke til at kunne nå at upege nye inden mødet. Berit Kaja Børgesen fra dekansekretariatet ved samfundsvidenskab deltager.
<b>Dagsorden sendt til orientering til</b>	Resten af Forretningsudvalg for Udvalg for kompetenceudvikling på SDU: Thomas Buchvald Vind, Birgitte Lilholt Sørensen, Birgitte Damby Sørensen, Lisbeth Møller

ejersbo@sdu.dk  
T +4565502923  
M +4560112923

## 1. Godkendelse af dagsorden

- a. Ingen bemærkninger

## 2. Karriere- og kompetenceudvikling for VIP og SDU's samspil med det omgivende samfund (Afdelingsleder Esben Flint fra RIO deltog under punktet)

Som aftalt på seneste møde drøftedes Karriere- og kompetenceudvikling for VIP i forhold til SDU's samspil med det omgivende samfund.

- Esben Flint redegjorde for, hvordan RIO ser på Karriere- og kompetenceudvikling for VIP i forhold til SDU's samspil med det omgivende samfund. Han pegede på flere måder at arbejde på - afhængigt af fokus.
- Fokus på yngre forskere
  - Seniore VIP og særligt ph.d.-vejledere har behov for viden om arbejdsmarkedet udenfor universitetsverdenen for at kunne vejlede yngre forskere den vej.
  - Der er mulighed for at indtænke kompetenceopbygning for yngre forskere i de forskningssamarbejder, der er etableret som konsortier med deltagelse fra erhvervslivet og andre organisationer.

- European Training Networks (ETN) kan bruges til at fremme yngre forskeres muligheder for at skifte ud af det akademiske miljø.
  - Esben tilbød at samle eksempler på transferable skills / ikke-kerne-akademiske kompetencer, som man kunne overveje at samle i et kompetenceudviklings-tilbud målrettet unge forskere, som overvejer en ikke-akademisk karrierebane.
  - SDU kan arrangere karrierearrangementer, hvor interesserede universitetsforskere kan møde forskere, der har taget springet fra det akademiske til det private og den anden vej. Her kan de fortælle om de muligheder, skift mellem det akademiske og det private skaber, og hvilke barrierer og faldgruber der er.
- Fokus på mere erfarne forskere
    - Der kan arrangeres "outplacement" og miljøskifte med eksterne partnere.
    - En stillingsstruktur, der kan understøtte kombinationsstillinger og miljøskift.

Underudvalget drøftede oplægget. Enighed om at RIO og HR-service laver en plan til videre arbejde til fremlæggelse på det næste møde. Planen kan omfatte en kortlægning af den eksisterende indsats, men det er vigtigt, at vi også kommer frem til konkrete indsatser.

HR-service har ansvar for organisering af aktiviteter og proces. RIO leverer indhold.

### 3. Runde ved fakulteterne

- a. HUM: Martin Rheinheimer orienterede om, at fakultetets fokus de seneste måneder har været på besparelser, men at fakultetet bruger de udbudte medarbejderkurser meget.
- b. NAT: Martin Svensson fortalte, at fakultetet har arbejdet med "reboarding" efter corona i samarbejde med konsulenter fra HR-service.
- c. SUND: Ole Skøtt orienterede om, at der arbejdes med en indsats i forhold til karriereudvikling.
- d. SDUUB: Rie Troelsen orienterede om, at der er afholdt en succesfuld "Hackathon" i et samarbejde mellem SDUB og RIO om at inddrage innovative metoder i undervisningen. SDUB har derudover udarbejdet 5 gode råd ift. at fastholde de gode erfaringer fra nedlukningen. Se dem her: [https://www.sdu.dk/da/om\\_sdu/fakulteterne/humani-ora/nyt\\_hum/sdu\\_holder\\_lukket\\_gode\\_raad](https://www.sdu.dk/da/om_sdu/fakulteterne/humani-ora/nyt_hum/sdu_holder_lukket_gode_raad)

#### 4. Andre meddelelser

- a. Status for implementering af strategien "Karriere- og kompetenceudvikling for VIP" ved runde på institutter på SAMF og SUND.
  - i. Der afholdes i denne tid formøder med institutledere på de to fakulteter mhp. at der i efteråret gennemføres drøftelser om arbejdet med Karriere- og kompetenceudvikling for VIP på institutterne.
- b. Effekt af besparelser i fællesområdet for HR-service-ydelser indenfor karriere- og kompetenceudvikling
  - i. HR-service, organisation og rekrutterings konsulentgruppe, er beskåret. Konsulentgruppen kan fortsat bistå ved rekruttering, men har ikke længere kompetencer og certificering til selv at lave test.
- c. Danskundervisning for udlændinge i Odense Kommune er i udbud. Vi ved allerede nu at LærDansk, der har opgaven nu, og som tilbyder undervisningen på campus som "SDU som ["Danish Language Programme"](#)", ikke vil fortsætte. Resultatet af udbuddet vil blive offentliggjort den 25. maj og HR-service vil efterfølgende arbejde for, at der kan etableres et tilsvarende samarbejde med den nye udbyder.

#### 5. Afdækning af lokal MUS-praksis på SDU (Leder af konsulentgruppen i HR-service, Karna Kühnell Gautier deltog under punktet)

Udvalg for kompetenceudvikling på SDU (forretningsudvalget for de to Underudvalg for kompetenceudvikling af TAP og for VIP) har fået foretaget en afdækning af lokal MUS-praksis.

Karna præsenterede resultatet af afdækning af lokal MUS-praksis (Præsentation er vedhæftet).

Underudvalget drøftede afdækningen:

Det blev fremhævet, at der er behov for bedre kobling mellem SDU's og fakulteternes overordnede strategi og strategi for den konkrete enhed. Karna fortalte, at nogle steder havde ledergruppen en drøftelse af, hvilke strategiske udfordringer og muligheder der bør fylde inden en MUS-runde, og lavet en fælles opfølgning efterfølgende.

Martin Rheinheimer: Problemet er, at MUS foregår på forskellige niveauer. På nogle fakulteter gennemføres samtalen af forskningsledere, der er tæt på den enkelte medarbejder. På andre fakulteter er det Institutlederen, der afholder mange samtaler. Institutlederen er ikke så tæt på medarbejderen, men har måske en større indsigt i strategi.

Uffe Holmskov: Uddelegering af MUS kan betyde, at der aftales kompetenceudvikling, som instituttet ikke har mulighed for at finansiere. Det er en udfordring, at mange VIP kun har begrænset interesse i strategi uanset niveau, samt at der er begrænset kendskab til udbud af kompetenceudviklingsaktiviteter.

Kristian Debrabant påpegede, at der er stor forskel mellem fakulteter. F.eks. har NAT arbejdet meget med udvikling af MUS-praksis.

Enighed om, at der hvor MUS fungerer godt, er det ikke nødvendigt at gøre noget, men man skal have fokus på de områder, hvor det ikke fungerer. HSU bør arbejde med mindstemål for MUS. Herunder, at det strategiske element i MUS styrkes, bl.a. ved at ledergrupper sammen forbereder MUS-forløb som en form for årshjul. Derudover kræver uddelegeringer at de, der afholder MUS, har kompetencer og beføjelser til at afholde gode MUS.

## 6. Orientering om Kurset Ny i forskningsledelse

- a. Jakob Ejersbo orienterede om, at kurset Ny i forskningsledelse vil starte i efteråret 2021 og være koordineret med SDU's lederintroduktionsprogram. Efter første gennemløb vil kurset blive evalueret her i underudvalget.

## 7. Nyudviklede medarbejderkurser med VIP som målgruppe.

Eksempler på afholdte

- [Dialog og konflikt med studerende med psykiske diagnoser - 24. marts 2021](#)
- [Twitter for forskere - 11. marts og 21. april - Online Webinar](#)

Eksempler på kommende

- [Formidling og kontakt til pressen - 21. juni 2021](#)
- [LinkedIn for forskere den 31. maj og 22. juni - Online Webinar](#)

- a. Jakob Ejersbo orienterede om kurserne. Underudvalget tog orienteringen til efterretning.

## 8. Udbud af Medarbejderkurser for efteråret 2021 (bilag vedhæftet)

Orientering om de foreløbige planer for udbud af medarbejderkurser for efteråret og drøftelse af, om der er yderligere forslag til kurser, HR-service skal arbejde med.

- a. Den medsendte liste manglede nogle onlinekurser inden for universitetspædagogik – revideret liste er medsendt referatet
- b. Der var ingen bemærkninger til de foreløbige planer for udbud af medarbejderkurser for efteråret

- c. Ole Skøtt bemærkede, at det er meget positivt, at implementeringen af Itslearning har forløbet så glat og endda under nedlukning.

**9. Næste møde 26. august 2021 14.00 - 15.30.**

På mødet skal mødeplan for resten af året samt 2022 fastlægges. Herunder skal det besluttes, om underudvalget skal afholde to eller fire møder årligt

**10. Eventuelt**

- a. Intet at referere