

English

version on page 4

Strategi for samspil mellem mennesker og organisation 2021 -2025

Mission

Vi er et fakultet med et attraktivt og motiverende arbejdsfællesskab, hvor vi sammen tager ansvar for trivsel og tilgængelige ressourcer gennem et bæredygtigt og helhedsorienteret syn på samarbejde og opgaveløsning.

Vision

Når vi forsker og underviser på Naturvidenskab, bidrager vi til udvikling af samfundet og til løsning af globale udfordringer gennem vores stærke faglige kompetencer og tværfaglige samarbejde.

Naturvidenskabs strategiske indsatser inden for organisationen opdeles i tre spor: 1. Organisering af administrationen, 2. digitalisering af administrative arbejdsgange og 3. den gode arbejdsplads.

Spor 1: Organisering af administrationen

Etablering af teams, som arbejder strategisk med fælles opgaver

I fakultetssekretariatet er der siden 2019 etableret teams med en udpeget teamleder inden for kommunikation, Eksterne Relationer (ERT) og Science Post Award (SPA). Samtidig er der udpeget en fakultetsansvarlig for henholdsvis lokaler/bygninger og indkøb. Studieadministration, studievejledning og dekanat har sekretariatschef som teamleder. Der er oprettet tværgående teams med blandt andre institutsekretærer, studiestekretærer, økonomimedarbejdere og medarbejdere i fakultetssekretariatet for at sikre videndeling på tværs af organisationen. Alle teams arbejder strategisk med et fælles fokus på samskabelsen på tværs af fakultetet.

Mål

- Arbejde strategisk i forhold til SDU, fakultet og institut
- Udvikle, herunder kompetenceudvikle, samarbejdet mellem de forskellige aktører i arbejdsprocesser (fællesområdet, fakulteter, institutter, eksterne samarbejdspartnere) for at sikre den mest robuste og optimale opgaveløsning

Handlinger

- Udvikle en strategi for de enkelte teams med tilhørende årshjul samt evaluere og justere strategien ved behov
- Indarbejde samskabelse i udvalgte processer på tværs af fakultetet

Tidsplan

Primo 2021

- Strategier fra teams præsenteres for ledelsesgruppen.

- Igangsætte nye og implementere eksisterende samskabelsesprocesser (specifikke forslag: skemalægning, eksamensplanlægning)

Ultimo 2021

- Strategier for teams evalueres.
- Samskabelsesprocesser evalueres og nye igangsættes.

Ovenstående to handlinger gentages for 2022-25

Teams præsenterer to gange årligt deres arbejde for fakultetets ledelsesgruppe, så der sikres sammenhæng og fremdrift i de strategiske indsatser.

Kommentar FKF IR:

- Det er vigtigt at evaluere, så man kan justerer strategien efter 1 år. Men hvordan evaluerer man, og hvem evaluerer?
- Vigtigt med feedback også fra studerende og VIP'er, f.eks. vedr. skemalægning og eksamensplanlægning.
- Der skal være mulighed for at der er en tæt relation mellem VIP'er og ERT / SPA, og at ERT / SPA har fokus på at spørge VIP'erne hvad de har brug for. (Opmærksomhedspunkt: Servicefunktion der skal understøtte VIP). ERT bør have: Kompetencer der dækker bredt, viden om hvem de repræsenterer.
- Det er fint med tværgående teams, men det må ikke blive for tungt med årshjul, evalueringer osv. Ikke at man ikke skal evaluere, men det kan godt være effektivt alligevel.

Spor 2: Digitalisering af administrative arbejdsgange

Aktiv medspiller i digitalisering på SDU og på forkant med egen digitalisering

[SDUs digitaliseringsstrategi](#) er, at SDU skal være digital frontløber.

SDUs mål:

- simple administrative løsninger
- digitalt kompetenceløft til TAP
- design af digital administration

Naturvidenskab har fokus på alle 3 mål.

Handlinger

- Udvikle eksisterende digitale systemer
- Afsøge sammenhænge og integration mellem systemer
- Afdække administrative systemer, som bruges til understøttelse af arbejdsgange på fakultet og institutniveau. Fokus på principper for brugen af systemerne.

- Optimere brugen af systemer med henblik på at skabe mere effektive arbejdsgange for den enkelte.
- Udvikle mødekulturen, så onlinemøder får en effektiv og engagerende form.
- Digitalisering af skemalægning og eksamensplanlægning

Tidsplan

- 2021: Udvikling af mødekulturen
- 2021: Afdækning af nuværende systemer
- 2021-2024: Udskiftning af centrale digitale systemer
- 2021-2022: Digitalisering af skemalægning og eksamensplanlægning
- Optimere brugen af systemerne løbende

Kommentar FKF IR:

- **Keep it simple; Systemerne kan for mange ting og man kan ikke huske de mange muligheder fra gang til gang**
- **Der skal være tid til at sætte sig ind i nye systemer før de tages i anvendelse.**
- **Er der de rette brugere ind over systemerne inden de beslattes og implementeres, samskabelse**
- **Langtidsholdbar og bæredygtig IT.**

Spør 3: Den gode arbejdsplads

Nærværende ledelse sikrer sammenhæng i alle arbejdsprocesser

Fakultetets ledelsesgruppe arbejder kontinuerligt for at sikre det bedst mulige arbejdsmiljø på fakultetet. I det arbejde inddrages fakultetets samarbejdsudvalg, arbejdsmiljøudvalg og øvrige relevante råd, nævn og udvalg. Omdrejningspunktet er den nærværende ledelse med fokus på god og kvalificeret ledelse, transparens og troværdighed samt medbestemmelse og medinddragelse.

Mål:

- Mere medinddragelse og medbestemmelse
- SDUs ledelseskodeks og ledelseskompas tilpasset den nærværende ledelse på Naturvidenskab
- Gode rammer for hjemmearbejde

Handlinger

- Afholde en møderække med VIP og TAP på Naturvidenskab omkring god og nærværende ledelse
- Implementering af anbefalinger omkring medarbejderinddragelse, medbestemmelse og god ledelse på Naturvidenskab
- Udfolde SDUs ledelseskodeks og ledelseskompas til understøttelse af den nærværende ledelse på Naturvidenskab
- Erfaringsopsamling og kompetenceudvikling i forbindelse med hjemmearbejde: Ergonomi, information, kontakt med nærmeste leder, det sociale arbejdsmiljø og prioritering af opgaver

Tidsplan

Forår 2021

- Udfolde SDUs ledelseskodex og ledelseskompas
 - Indarbejde anbefalinger for god ledelse på Naturvidenskab i hele ledelsesstrengen
 - Implementere anbefalinger omkring medarbejderinddragelse og medbestemmelse på Naturvidenskab
 - Færdiggøre anbefalinger for hjemmearbejde med fokus på høj motivation og høj trivsel
-
- Efterår 2021: APV, herunder fokus på den nærværende ledelse
 - Forår 2022: Eventuelle handlinger fra APV omkring den nærværende ledelse på Naturvidenskab
 - Forår 2022: Fastlægge nye handlinger for 2022-25

Kommentar FKF IR:

- **Hjemmearbejde: Vær opmærksom på work-life balance, er det frivilligt eller et pres for f.eks. at arbejde mere (være obs på både VIP og TAP)? Det kan negativt påvirke sociale relationer og dermed arbejdsmiljø. Men det er også god fleksibilitet. Klare anbefalinger og aftale om, hvornår man er til rådighed er et ønske.**
- **Medinddragelse og medbestemmelse: Troværdighed ifht historien, vi (FKF) har haft dårlige APV lang tid, der savnes handlinger. På SDU er der en hierarkisk struktur, det er meget lange kommandoveje op og ned, meget lidt kommunikation på tværs af organisationen.**
- **Ledelsen skal have motivation, ressourcer og kompetencer til at medinddrage medarbejderne. (Hvis ledelsen skal prioritere opgaver, hvad skal så vælges fra?)**
- **Ønske om at sociale strukturer på arbejdspladsen understøttes, fx steder hvor folk naturligt mødes og taler sammen. Bottom-up proces**

Strategy for interaction between people and organisation 2021–2025

Mission

We are a faculty with an attractive and motivating working community, and we all take responsibility for well-being and available resources through a sustainable and holistic view of collaboration and task solution.

Vision

When we do research and teach at the Faculty of Science, we contribute to the development of our society and to solving global challenges through our strong professional competences and interdisciplinary collaboration.

The Faculty of Science's strategic efforts within the organisation are divided into three tracks: 1) organisation of the administration, 2) digitisation of administrative workflows and 3) a good place to work.

Track 1: Organisation of the administration

Establishment of teams which work strategically with administrative tasks

In the faculty administration, teams have been established since 2019 with a designated team leader within Communication, External Relations (ERT) and the Science Post Award (SPA). At the same time, a faculty manager has been appointed for premises/buildings and procurement, respectively. Study administration, study guidance and deanery have the head of the administration as team leader. Transverse teams have been set up with, among others, department secretaries, study secretaries, financial staff and employees in the faculty administration to ensure knowledge sharing across the organisation. All teams work strategically with a common focus on co-creation across the faculty.

Goals

- To work strategically with SDU, the faculty and the departments
- To develop, including competency development, the collaboration between different people in the work processes (the central administration, the faculties, the departments, external partners) to ensure the most robust and optimal task solution

Actions

- Develop a strategy for the individual teams with associated annual plans and evaluate and adjust the strategy as needed
- Incorporate co-creation in selected processes across the faculty

Time schedule

Early 2021

- Team strategies are presented to the management team.
- Initiate new and implement existing co-creation processes (specific suggestions: scheduling, exam planning)

End of 2021

- Team strategies for teams are evaluated.
- Co-creation processes are evaluated, and new ones are initiated.

The above actions are repeated for 2022-25.

Teams present their work to the faculty's management group twice a year, to ensure coherence and progress in the strategic efforts.

Track 2: Digitisation of administrative procedures

Active participant in digitisation at SDU and at the forefront of own digitisation

[SDU's digitisation strategy](#) (in Danish only) is that SDU must be a digital frontrunner.

SDU's goals:

- simple administrative solutions
- digital competency development for technical/administrative staff
- design of digital administration

The Faculty of Science focuses on all three goals.

Actions

- Develop existing digital systems
- Search for connections and integration between systems
- Identify administrative systems that are used to support workflows at faculty and department level. Focus on the principles of using the systems.
- Optimise the use of systems in order to create more efficient workflows for the individual.
- Develop the meeting culture so that online meetings take an effective and engaging form.
- Digitisation scheduling and exam scheduling

Time schedule

- 2021: Development of the meeting culture
- 2021: Coverage of current systems
- 2021-2024: Replacement of central digital systems
- 2021-2022: Digitisation of scheduling and exam planning
- Optimise the use of the systems on an ongoing basis

Track 3: The good workplace

Present leadership ensures coherence in all work processes

The faculty's management team works continuously to ensure the best possible working environment at the faculty. This involves the faculty's liaison committee, working environment committees and other relevant councils, boards and committees. The focal point is the present management with a focus on good and qualified management, transparency and credibility as well as co-determination and involvement.

Goal

- More involvement and co-determination
- SDU's leadership code and leadership compass adapted to the current management at the Faculty of Science

- Good framework for working at home

Actions

- Series of meetings with scientific staff and technical/administrative staff at the Faculty of Science about good and present leadership
- Implement recommendations regarding employee involvement, co-determination and good leadership at the Faculty of Science
- Unfold SDU's leadership code and leadership compass to support the current management at the Faculty of Science
- Gather experience and develop competencies in connection with working from home: Ergonomics, information, contact with the immediate manager, the social work environment and prioritisation of tasks

Time schedule

Spring 2021

- Unfold SDU's leadership code and leadership compass
- Incorporate recommendations for good leadership at the Faculty of Science throughout the management
- Implement recommendations regarding employee involvement and co-determination in Science
- Complete recommendations for working from home with a focus on high motivation and high well-being

Autumn 2021: APV, including focus on the current management

Spring 2022: Possible actions by APV regarding the current management at the Faculty of Science

Spring 2022: Establish new actions for 2022-25