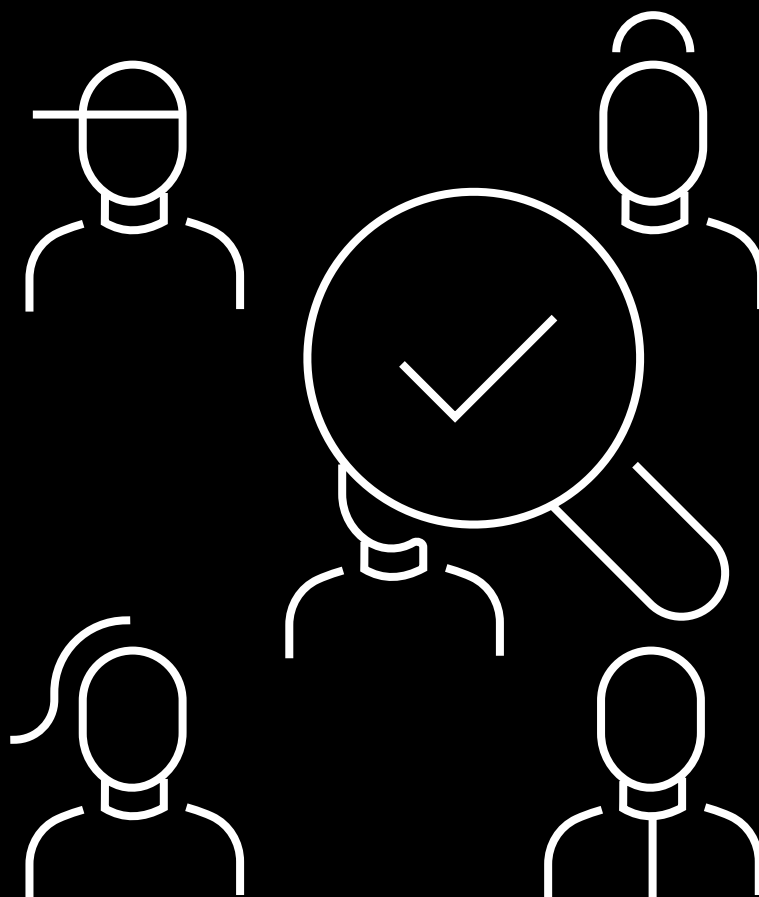




Velkommen til Syddansk Universitets personalepolitik

Indholdsfortegnelse

Velkommen til Syddansk Universitets personalepolitik.....	3
Trivsel og forpligtende fællesskaber	5
Forsknings-, undervisnings- og ytringsfrihed	6
Ledelse	7
Medbestemmelse og medinddragelse.....	8
Samarbejdsorganisation og tillidsrepræsentanter	9
Arbejds miljø og trivsel	11
Ligestilling, inklusion og diversitet	12
Rekruttering.....	13
Åben rekruttering	14
Transparent rekruttering	14
Meritbaseret rekruttering	14
Ansættelser uden opslag	14
Ledelsesansvar og strategisk rekruttering	15
Samfundsmæssigt ansvar	15
Ansættelse	16
Professionel og inkluderende introduktion.....	17
Integration og internationalt fællesskab.....	17
Fleksibilitet og balance.....	17
Internationalt udsyn	18
Digitale rammer.....	18
Løn	18
Sygdom og fravær	19
Konflikter og uenighed	19
Seniorer	20
Fratrædelse	20
Karriere og Kompetenceudvikling.....	21
Udviklingssamtaler.....	22
Kompetenceudvikling – investering i viden og muligheder	23
Karriereudvikling – retning og muligheder	24
Ledelsesudvikling	24



Velkommen til Syddansk Universitets personalepolitik

Et universitet er noget særligt. På Syddansk Universitet (SDU) forener vi akademisk frihed, faglig nysgerrighed, kritisk tænkning og evnen til at udvikle ny viden med internationalt udsyn og regionalt engagement – og skaber viden og værdi, der rækker ud i verden.

Medarbejderne er universitetets vigtigste ressource

SDU skaber værdi for og med samfundet – gennem høj kvalitet, talentfulde mennesker og stærke faglige miljøer. Det er universitetets forskere, undervisere, studerende, ledere og teknisk-administrative medarbejdere, der hver dag gør dette muligt. Deres indsats er en forudsætning for, at SDU løfter sine opgaver med høj kvalitet. Personalepolitikken hviler på universitetets grundlæggende akademiske værdier: Forsknings-, undervisnings- og ytringsfrihed. De danner rammen om et miljø, hvor nysgerrighed, refleksion og innovation kan trives, og hvor akademisk frihed og ansvar går hånd i hånd.

Ordentlighed, tillid og respekt

Alle ansatte på SDU har fælles ansvar for universitetets værdier og kultur, bidrager aktivt til universitetets udvikling og værner om universitetets troværdighed. Uanset funktion er alle medarbejdere en aktiv del af universitetets værdiskabende vidensfællesskab. Samarbejde bygger på ordentlighed, tillid og gensidig respekt – med plads til både faglige ambitioner og forskellighed i tilgange og perspektiver.

Et meningsfuldt og udviklende arbejdsliv

SDU er arbejdsplads for både lange karriereforløb og korte ansættelser. Uanset ansættelsesform skal alle møde anerkendelse og mulighed for faglig og personlig udvikling. Faglighed og trivsel skal gå hånd i hånd, og alle ansatte skal opleve – og bidrage til – et inkluderende og engagerende arbejdsmiljø, hvor medarbejderne har indflydelse og gode betingelser for at løse universitetets opgaver kompetent og med høj kvalitet. Vi værner om et sundt og sikkert arbejdsmiljø og understøtter en god balance mellem arbejdsliv og øvrige livsområder som en forudsætning for trivsel, engagement, kreativitet og arbejdsglæde.

Fælles retning – fire temaer

Vores personalepolitik sætter rammen for SDU's værdier og forventninger, for universitetets medarbejdere og lederes muligheder og for det fællesskab, vi skaber sammen.

Personalepolitikken er bygget op om fire temaer:

- Trivsel og forpligtende fællesskaber
- Rekruttering
- Ansættelse
- Karriere og kompetenceudvikling.

Tilsammen udgør de fire temaer det personalepolitiske afsæt for at tiltrække, tilknytte og udvikle dygtige medarbejdere og skabe et arbejdsmiljø, hvor faglighed, kvalitet og samspil udfolder sig og bidrager til universitetets samfundsopgave.

SDU som arbejdsplads

På Syddansk Universitet er du en del af et fagligt fællesskab, der bygger på akademisk frihed, engagement og samarbejde. Vi skaber værdi for og med samfundet gennem forskning, uddannelse og samarbejde – lokalt forankret i Syddanmark og med internationalt udsyn. Hos os kan du udvikle dig fagligt og personligt i et engagerende og inkluderende miljø, hvor dannelse, kvalitet og trivsel går hånd i hånd – uanset om du er her for en hel karriere eller en del af vejen.

Politikken gælder pr. 1. januar 2026.

Trivsel og forpligtende fællesskaber

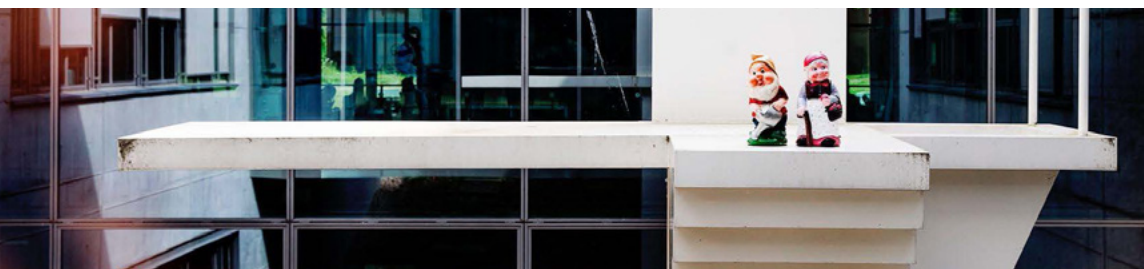
Trivsel og forpligtende fællesskab på SDU er en kerneværdi og et fælles ansvar. Universitetet er kendetegnet ved en kultur, hvor alle – fra forskellige baggrunde og med forskellige forudsætninger – kan bidrage til høj kvalitet i løsningen af universitetets opgaver, udvikle sig og trives i samspil med kolleger, ledelse og studerende. Som universitet tror vi på, at vilje, evne og mod, tillid og samarbejde skaber de bedste resultater. Vi passer på hinandens tid og holder vores aftaler. Vi hjælper hinanden og giver plads til en sund balance mellem arbejde og fritid. Vi opfordrer alle til at byde ind med idéer, stille spørgsmål og tage ansvar, fordi vi værdsætter åben dialog og fælles løsninger.

Fælles rammer

Trivsel og forpligtende fællesskab på SDU er en kerneværdi og et fælles ansvar. Fremragende miljøer, højt engagement og stærke, faglige fællesskaber er forudsætningen for, at alle kan udfolde deres potentiale og bidrage i løsningen af universitetets opgaver.

SDU vil:

- Værne om forsknings-, undervisnings- og ytringsfrihed som grundlag for åben videndeling og akademisk integritet.
- Udøve ledelse, der sætter retning, skaber engagement, sikrer samspil og understøtter trivsel og udvikling.
- Understøtte medbestemmelse og medinddragelse i væsentlige beslutninger.
- Sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø – fysisk og psykisk.
- Fremme ligestilling, inklusion og diversitet i et miljø fri for diskrimination og krænkende handlinger.





Forsknings-, undervisnings- og ytringsfrihed

SDU har forskningsfrihed, undervisningsfrihed og ytringsfrihed som grundlæggende akademiske forudsætninger for universitetets opgave med at skabe og dele viden til gavn for samfundet. Frihederne er forankret i universiteternes historiske værdigrundlag, der hænger uløseligt sammen med akademisk integritet og ansvar.

Som ansat på SDU har du ytringsfrihed og kan forvente, at universitetet:

- respekterer og beskytter retten til frit at forske, undervise og ytre sig.
- understøtter et åbent, respektfuldt og fagligt miljø med plads til uenighed.

Med frihed følger ansvar. SDU forventer, at alle bidrager til en ordentlig omgangstone, viser respekt for forskellighed og udviser vilje til at forstå og udfordre andres synspunkter. Dialog er med til at skabe værdi for universitetet og for omverdenen.

Ledelse

På SDU er ledelse kendetegnet ved, at menneskelige kompetencer og ressourcer bringes i spil, så vi som universitet kan løse vores opgaver og nå vores mål. Ledelse udøves med respekt for forsknings-, undervisnings- og ytringsfrihed i dialog med medarbejdere, studerende og samarbejdspartnere – og med forståelse for universitetets rammevilkår.

For en leder på SDU betyder ledelse at navigere i en kompleks virkelighed med mange dagsordener og relationer. Det kræver, at lederen kan skabe klarhed om roller og kompetencer, håndtere forventninger og samtidig være nærværende og tilgængelig. Ledelse på SDU udfolder sig på mange niveauer – fra rektor og dekaner til forskningsgruppeledere, fra universitetsdirektør til team- og afdelingsledere. Hertil kommer uddannelsesledelse, hvor ledelsesopgaven er faglig og rettet mod kvalitet og udvikling i uddannelserne, men uden personaleansvar.

Forskelligheden er en styrke, men den stiller også krav om rummelighed og evne til at lede på tværs af fagprofessioner, kulturer og sprog. Fælles for alle ledere er, at de bidrager til universitetets udvikling gennem samarbejde og koordinering på tværs.

Den særlige ledelsesopgave på universitetet

Universitetsledelse handler om at forene faglig frihed og høje ambitioner med kollegialt samarbejde og samfundsansvar. Det kræver evnen til at balancere autonomi og fælles mål, skabe rammer hvor forskning, undervisning og formidling trives, og samtidig sikre sammenhæng mellem politiske krav, økonomi og universitetets værdier.

Ledelse med retning og nærvær

God ledelse betyder, at vi i fællesskab kan levere høj kvalitet, indfri faglige ambitioner og trives. SDU's Ledelseskompas sætter retningen for god ledelse.

Vigtige værdier er:

- klar retning og prioritering
- samarbejde og koordinering
- åben kommunikation og dialog
- trivsel og inklusion
- faglig udvikling.

Medbestemmelse og medinddragelse

På SDU er medbestemmelse og medinddragelse fundamentet for engagement, samarbejde og kvalitet i opgaveløsningen. Relevante kollegiale organer, udvalg og repræsentanter for medarbejdere og studerende inddrages tidligt i væsentlige beslutninger, så der er reel mulighed for at påvirke resultater og sætte synlige spor.

Som medarbejder kan man forvente, at SDU:

- inddrager repræsentanter tidligt og sikrer adgang til de nødvendige oplysninger.
- skaber rum for åben dialog og forskellige perspektiver i beslutningsprocesser.
- følger op på, hvordan input er inddraget i den endelige beslutning.

SDU forventer tilsvarende, at medarbejdere deltager i de processer, hvor medinddragelse og medbestemmelse finder sted og bidrager til et respektfuldt og samarbejdsorienteret miljø.

Medarbejderrepræsentanter fungerer som en vigtig bro mellem medarbejdere og ledelse. De repræsenterer medarbejdernes perspektiver i møder og drøftelser, sikrer at synspunkter bliver taget i betragtning og overvåger implementeringen af beslutninger.

Medbestemmelse giver direkte indflydelse på beslutninger i de råd, nævn og udvalg, man er valgt til, mens medinddragelse sikrer, at ens synspunkter bliver hørt og taget i betragtning, selvom man ikke har beslutningskompetence. Begge dele er afgørende for et velfungerende og inkluderende universitet.

På SDU foregår indflydelse på to niveauer:

- Formelt: Gennem strukturerede organer og udvalg, hvor medarbejderrepræsentanter har beslutningskompetence.
- Uformelt: Gennem daglig dialog, hvor input og perspektiver inddrages på alle niveauer.

Medbestemmelse og medinddragelse handler ikke kun om at blive hørt – det handler om at skabe et universitet, hvor medarbejdere aktivt bidrager til udvikling, kvalitet og fællesskab.



Samarbejdsorganisation og tillidsrepræsentanter

SDU's samarbejdsorganisation bygger på et tæt og konstruktivt samspil mellem ledelse og medarbejdere om arbejds- og personaleforhold. Målet er at fremme forståelse, tillid og medindflydelse samt at understøtte universitetets udvikling og drift.

Som medarbejder kan man forvente, at SDU:

- inddrager samarbejdsudvalg tidligt i relevante beslutninger.
- sikrer, at samarbejdsudvalg har den nødvendige information og tid til at behandle sagen.
- understøtter samarbejdet mellem samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøorganisationen.

Samarbejdsorganisationen består på SDU af et hovedsamarbejdsudvalg samt samarbejdsudvalg på fakultets- og fællesområdeniveau.



Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter (TR) er en vigtig del af SDU's samarbejdskultur. De repræsenterer medarbejdernes interesser og indgår i konstruktiv dialog med ledelsen om løsninger, udvikling og forbedringer.

Tillidsrepræsentanternes opgaver og ansvar:

- Sikre et velfungerende samarbejde mellem medarbejdere og ledelse og bidrage til tryghed, ro og tillid på arbejdspladsen.
- Videreformidle medarbejdernes synspunkter og kritik af beslutninger og processer samt medvirke til at finde løsninger eller kompromiser i samarbejde med ledelsen.
- Understøtte trivsel og et godt arbejdsmiljø samt deltage aktivt i universitetets beslutningsprocesser og organisatoriske udvikling.
- Medvirke til at skabe retfærdige og gennemsigtige processer i forbindelse med sygefravær, disciplinære foranstaltninger og afskedigelser.

Samarbejdet med tillidsrepræsentanter er værdiskabende for SDU, fordi det styrker både opgaveløsning, medarbejdertilfredshed og udviklingen af universitetets fællesskab og retning.

Som medarbejder kan du bruge din tillidsrepræsentant som en sparringspartner – både når du har brug for rådgivning om rettigheder og muligheder, og når der skal findes løsninger i svære situationer.

Universitetsråd, Akademiske Råd og Institutråd

Universitetsrådet, Akademiske Råd og Institutråd er også centrale fora for dialog, rådgivning og faglig kvalitet i beslutningsprocesserne på SDU.

Som medarbejder kan man forvente, at SDU:

- sikrer åbenhed og transparens om rådernes rolle, opgaver og beslutningsgrundlag.
- inddrager rådernes faglige vurderinger og anbefalinger i væsentlige beslutninger.
- giver rådene den nødvendige information og tid til at udføre deres rådgivende funktion.

SDU forventer tilsvarende, at medarbejdere engagerer sig konstruktivt i rådsarbejdet, når de er valgt eller udpeget til et råd, bidrager med faglige perspektiver, som kvalificerer drøftelser og beslutningsgrundlag og deler relevant information mellem rådsarbejdet og den lokale enhed.

Universitetsrådet, Akademiske Råd og Institutråd bidrager samlet til et velfungerende universitet, hvor faglig indsigt og bred inddragelse understøtter kvalitet, udvikling og sammenhængskraft.



Arbejdsmiljø og trivsel

På SDU prioriterer vi et sundt og sikkert arbejdsmiljø som grundlag for et engagerende og motiverende universitetsliv. Gode rammer og høj trivsel er afgørende for, at medarbejdere og studerende kan udfolde deres potentiale og bidrage med kvalitet i opgaveløsningen. Arbejdsmiljøet er et fælles ansvar på tværs af hele organisationen – på alle niveauer og lokationer.

Et godt arbejdsmiljø skaber værdi ved at understøtte akademisk frihed, ordentlighed, samarbejde og kvalitet. Det er også en forudsætning for at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere og udvikle stærke og inkluderende faglige miljøer.

Arbejdsmiljøindsatsen omfatter:

- forebyggelse af fysiske, psykiske, ergonomiske, kemiske og biologiske risici.
- systematisk opfølgning via arbejdspladsvurderinger (APV), trivselsmålinger og årlige drøftelser i arbejdsmiljøorganisationen.
- løsning af arbejdsmiljømæssige udfordringer.

Ansvar og indsats fordeles sådan:

- ledelsen sikrer rammer, hvor trivsel, samarbejde og sikkerhed prioriteres
- medarbejdere tager medansvar ved at bidrage aktivt i dialog og løsninger.
- SDU's Arbejdsmiljøorganisation understøtter indsatsen, mens lokale arbejdsmiljøgrupper håndterer den daglige opfølgning.

Alle medarbejdere kan altid kontakte deres arbejdsmiljøleder eller -repræsentant ved behov.

Ligestilling, inklusion og diversitet

SDU er en mangfoldig organisation, der værdsætter forskellighed og arbejder for at skabe lige muligheder for alle – uanset køn, alder, etnicitet, social baggrund, religion, seksuel orientering, handicap eller andre forskelsmarkører. Vi ønsker et inkluderende arbejdsmiljø, hvor alle kan bidrage og trives.

Som medarbejder kan man forvente, at SDU:

- arbejder målrettet for at fremme ligestilling og inklusion i alle dele af universitetets virke.
- forebygger og håndterer diskrimination, sexisme, uønsket seksuel opmærksomhed og andre former for krænkende adfærd.
- sikrer, at beslutninger træffes på et sagligt og oplyst grundlag.

Ligestilling og diversitet kræver samarbejde og strukturelle initiativer, regelmæssig opfølgning samt engagement fra ledelsen. Denne indsats er integreret i SDU's Gender Equality Plan (GEP), som bidrager til at opfylde universitetets strategiske mål og eksterne forpligtelser.



Rekruttering

Åben, transparent og meritbaseret rekruttering bidrager til at tiltrække og tilknytte kompetente og talentfulde mennesker, der kan indgå i at udvikle fremragende miljøer og højne kvaliteten i universitetets opgaveløsning.

Syddansk Universitet rekrutterer de kandidater, der bedst matcher universitetets stillinger ud fra faglige og personlige kvalifikationer og potentiale.

Det gør vi ved at:

- arbejde målrettet for at tiltrække et bredt felt af kvalificerede kandidater til åbne stillinger med blik for både kompetencer og udviklingsmuligheder hos den enkelte.
- sikre transparens gennem klare rammer og målrettet kommunikation.
- arbejde målrettet med diversitet og ligestilling i rekrutteringsudvalg og ansøgerfelter.
- sikre, at ansættelsesudvalget repræsenterer forskellige perspektiver på kandidatens faglige og personlige kompetencer og match med stillingen og enheden/kollegagruppen.
- sikre en fair og professionel udvælgelses- og ansættelsesproces, hvor alle kandidater mødes med respekt og lige vilkår.

Fælles rammer

SDU ønsker at tiltrække højt kvalificerede kandidater nationalt og internationalt samtidig med, at vi understøtter mobilitet og karriereudvikling internt. På den måde sikrer vi, at forsknings-, uddannelses-, innovations- og administrationsmiljøer udvikler sig gennem nye kompetencer og perspektiver – samtidig med at erfaring og viden hos nuværende medarbejdere værdsættes og udnyttes.

Alle trin i rekrutteringsprocessen bygger på principper om åbenhed, tilgængelighed, lige muligheder, transparens og meritbaseret vurdering. Personalepolitikens retningslinjer gælder for alle procedurer, der er forbundet med besættelse af både videnskabelige og teknisk-administrative stillinger.

Som universitet arbejder SDU aktivt med en balanceret rekruttering: Vi fokuserer både på at udvikle de medarbejdere, der allerede er ansat, og på at tiltrække nye talenter. Vi har blik for værdien af erfaring og kontinuitet og er samtidig åbne for nyuddannede kandidater. Vi påtager os et ansvar for at udvikle deres potentiale ved at skabe muligheder for opbygning af kompetencer.

Åben rekruttering

SDU sikrer åben og tilgængelig rekruttering ved at offentliggøre stillingsopslag på universitetets jobportal samt gennem relevante nationale og internationale kanaler og faglige netværk. For videnskabelige stillinger etableres søgekomiteer, og der gøres aktivt brug af internationale netværk for at tiltrække kvalificerede kandidater fra ind- og udland. Vi gør det let for alle ansøgere at finde information om SDU som arbejdsplads, herunder universitetets værdier, strategi og personalepolitik. Internationale ansøgere får desuden information om danske forhold, både via SDU's hjemmeside og ved direkte henvendelser, så de kan navigere trygt i rekrutteringsprocessen.

Transparent rekruttering

SDU bygger sine rekrutteringsprocesser på principper om åbenhed. Vi stræber efter at alle, der deltager i rekrutteringsprocessen – ansøgere, kandidater og de ledere og medarbejdere, der medvirker i vurdering og beslutning – oplever processen som transparent, retfærdig og præget af ordentlighed. Transparens omfatter også information om ansættelsesvilkår og løndannelse, så alle parter kan træffe beslutninger på et oplyst grundlag. På den måde skaber vi et tillidspræget og troværdigt rekrutteringsmiljø, som styrker SDU som arbejdsplads og universitet.

Meritbaseret rekruttering

Bedømmelsen af kandidater sker med afsæt i ønskede faglige og personlige kompetencer som beskrevet i stillingsopslaget samt gennem fagligt anerkendte standarder. Vores bedømmelses- og ansættelsesudvalg består af kvalificerede medlemmer med bred ekspertise og diversitet. Vi prioriterer kompetenceudvikling, så involverede har relevante færdigheder inden for rekruttering, herunder opdateret viden om juridiske rammer og principper for ligestilling, diversitet og inklusion. Når det gælder videnskabelige stillinger, skal vurdering af kandidater tage afsæt i de nyeste kriterier for vurdering af forsknings- og undervisningskompetencer.

Ansættelser uden opslag

Universitetet rekrutterer som udgangspunkt gennem åbne opslag, der sikrer et fair grundlag, høj kvalitet og understøtter værdierne om åbenhed, diversitet og faglighed. Der kan være legitime årsager til, at stillinger besættes uden opslag – fx når en specifik funktion, opgave eller bevilling kræver en målrettet ansættelse, eller når der er behov for en midlertidig løsning. Dette kan omfatte både teknisk-administrative og videnskabelige medarbejdere. Ansættelser uden opslag skal fortsat være meritbaserede og transparente. Det indebærer tydelig kommunikation om opgaven, begrundelsen for at fravige opslag, kandidatens kvalifikationer samt hvordan faglighed er sikret. På den måde understøttes et stærkt og bæredygtigt forsknings- og arbejdsmiljø.

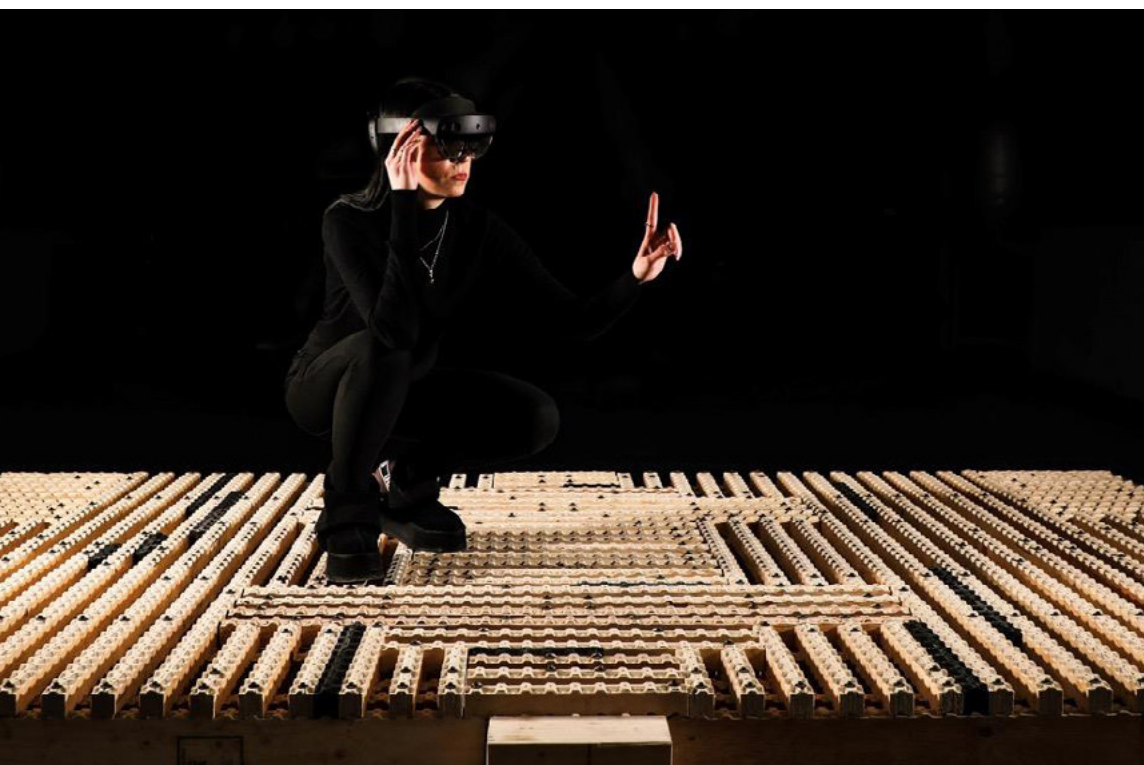
Ledelsesansvar og strategisk rekruttering

Rekruttering er en kerneopgave for SDU's ledere. At tiltrække og udvælge de rette ledere og medarbejdere er en strategisk opgave med stor betydning for kvaliteten i forskning, uddannelse, samarbejde og administration. SDU's ledere har ansvar for at mobilisere og engagere hele organisationen i arbejdet. Lige fra at opbygge faglige netværk og synliggøre SDU og deres fagmiljø som en attraktiv arbejdsplads, til at identificere behov og udviklingspotentialer, spotte talenter og sikre, at alle kandidater mødes med respekt og lige muligheder. Det gælder hele vejen gennem processen – fra den første kontakt til professionel udvælgelse og god introduktion.

Strategisk og kvalitetsbevidst rekruttering handler ikke kun om at besætte stillinger – det handler om at forme SDU's fremtid.

Samfundsmæssigt ansvar

Vi værdsætter et rummeligt arbejdsmarked og ser det som en vigtig opgave at skabe plads til medarbejdere med nedsat arbejdsevne samt at bidrage til samfundets uddannelsesopgave gennem praktikanter, elever og studentermedhjælpere.



Ansættelse

På Syddansk Universitet (SDU) ser vi ansættelse som begyndelsen på et samarbejde, hvor gensidig tillid, attraktive rammer og udviklingsmuligheder danner fundamentet for opgaveløsning af høj kvalitet. Som medarbejder kan du forvente ordnede ansættelsesvilkår herunder pension, ferie og barselsordninger samt fleksible vilkår, der videst muligt tager højde for forskellige livsfaser og behov.

Vi ønsker at støtte medarbejdere gennem hele deres ansættelsesforløb – fra professionel og inkluderende introduktion til en eventuel videre karriere uden for universitetet. Rammer og muligheder skal bidrage til, at SDU er en attraktiv arbejdsplads, der både understøtter universitetets strategi og fremmer den enkelte medarbejders trivsel, engagement og udvikling.

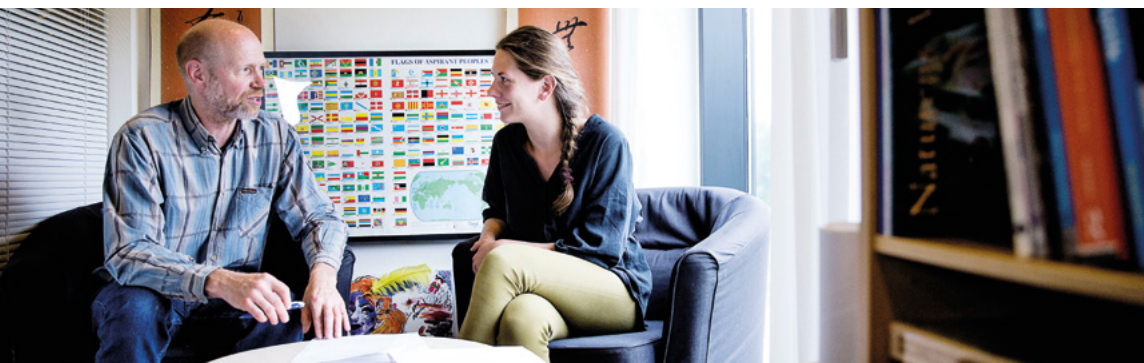
SDU vil:

- give nyansatte en professionel og inkluderende introduktion.
- understøtte balancen mellem arbejdsliv og privatliv.
- tilbyde fleksible vilkår tilpasset individuelle behov og livsfaser.
- håndtere hele ansættelsesforløbet med ordentlighed, dialog og respekt.

Fælles rammer

Ansættelser på SDU sker inden for de rammer, som fastsættes af dansk lovgivning, overenskomster på statens område og universitetets egne politikker. Vores praksis afspejler åbenhed, diversitet, høj kvalitet og respekt for den enkelte medarbejder. Alle ansættelser er reguleret af danske love og overenskomster, og som ansat er du automatisk omfattet af de kollektive overenskomster for ansatte i staten. Du har ordnede ansættelsesvilkår med blandt andet pension, ferie med løn og barselsordninger.





Professionel og inkluderende introduktion

Alle nyansatte modtager en introduktion, der giver indsigt i universitetets organisation, kultur, værdier, opgaver og arbejdsgange. Introduktionsforløbet tilpasses den enkelte medarbejder og bygger på et fælles ansvar.

Integration og internationalt fællesskab

Som internationalt orienteret og regionalt forankret arbejdsplads lægger vi vægt på at tiltrække talenter fra både nær og fjern og tilbyde integrationsforløb, så alle kan trives og deltage på lige fod i universitetets faglige og sociale fællesskaber. Ledere har ansvar for at klæde nye medarbejdere på til opgaven, og kolleger har ansvar for en inkluderende modtagelse. Målet er, at nye medarbejdere hurtigt føler sig som en del af fællesskabet – både fagligt og socialt.

Fleksibilitet og balance

Fleksibilitet er en grundlæggende værdi på SDU, fordi den skaber rammer, hvor medarbejdere kan trives, engagere sig og udfolde deres faglige potentiale – samtidig med at universitetets opgaver løses med høj kvalitet. Fleksibilitet giver mulighed for at tilpasse arbejdet til livsfaser, arbejdsformer og individuelle behov og bidrager til en bæredygtig balance mellem arbejde og privatliv, fx i forbindelse med barsels- og omsorgsforlovet eller andre personlige forpligtelser. Samtidig er fleksibiliteten gensidig og sikrer, at universitetets opgaver kan løses effektivt og med ansvarlighed.

Bibeskæftigelse kan indgå som en del af medarbejdernes faglige og personlige udvikling, når det er foreneligt med ansættelsen på SDU. Åbenhed omkring bibeskæftigelse sikrer, at eventuelle interessekonflikter håndteres konstruktivt, samtidig med at habilitet og uafhængighed bevares, og at aktiviteterne bliver en værdifuld kilde til viden og samarbejde med omverdenen.

Internationalt udsyn

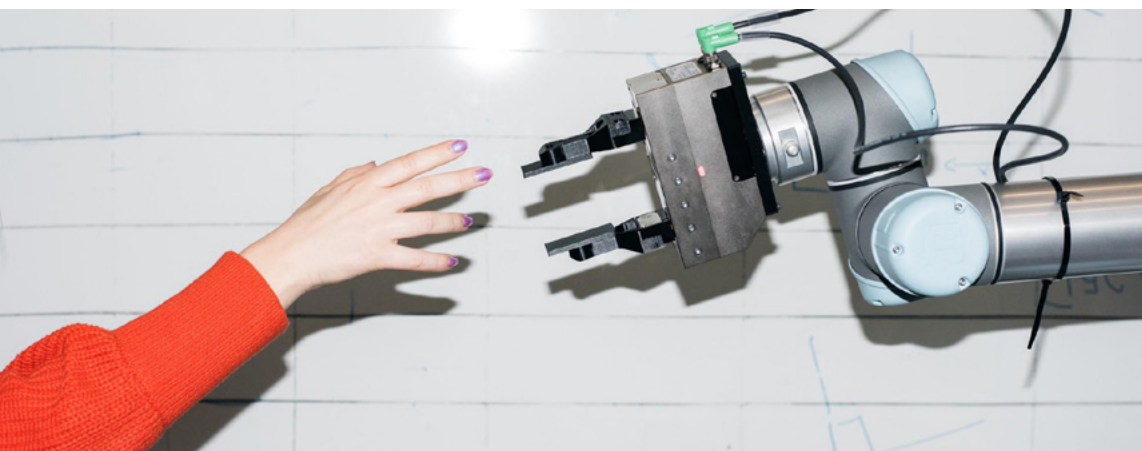
SDU er en internationalt orienteret vidensorganisation med stærk regional forankring. Vi har talent og ekspertise på universitetet og i Danmark, men SDU har også brug for at se ud over landets grænser for at finde de rigtige mennesker. Vi tiltrækker og tilknytter internationale kolleger på højeste niveau for at sikre den bedste forskning og undervisning. Diversitet og inklusion er et fælles ansvar, og vi skaber sammen et arbejdsmiljø, hvor alle – danske og udenlandske – får mulighed for at trives, udvikle sig og bidrage.

Digitale rammer

Det digitale er en integreret del af SDU's måde at arbejde på og en forudsætning for, at vi kan levere forskning, uddannelse og administration af høj kvalitet. I vores digitale arbejdsfællesskab værdsætter vi nysgerrighed, professionalisme og ansvar. Som medarbejdere bidrager vi til klar og sammenhængende opgaveløsning ved at anvende fælles systemer, dele viden og styrke vores digitale kompetencer – herunder brugerkompetencer, teknologiforståelse, kommunikation og evnen til at medvirke i udvikling og implementering af nye løsninger. Et velfungerende digitalt miljø er et fælles ansvar og en del af grundlaget for gode samarbejder, effektive processer og høj faglig kvalitet.

Løn

Lønpolitikkenes overordnede formål er at understøtte universitetets formål, strategi, kerneopgaver og langsigtede organisationsudvikling. Løn skal afspejle funktion, ansvar, indsats og relevante kompetencer. SDU gennemfører lønforhandlinger på en fair og gennemsigtig måde i overensstemmelse med gældende overenskomster og aftaler. Løn skal ses i sammenhæng med stillingens krav og med muligheder for udvikling, mobilitet og trivsel.





Sygdom og fravær

Alle kan blive syge, og det er vigtigt, at medarbejdere under et sygdomsforløb bevarer en god kontakt til arbejdspladsen. Vi lægger vægt på at støtte både den enkelte og kolleger med respekt for trivsel, arbejdsfællesskab og opgaveløsning.

Ved længerevarende eller gentagne sygdomsforløb arbejder ledelsen aktivt med en tidlig og systematisk indsats. Det betyder, at vi hurtigt indleder en konstruktiv dialog med medarbejderen for at afklare behov, muligheder og ønsker for tilbagevenden til arbejdet. Målet er at understøtte en tryk og gradvis tilbagevenden – eller at forebygge længerevarende fravær – gennem fleksible løsninger, tilpasning af opgaver og forventningsafstemning.

Vi ønsker at skabe et trygt og støttende miljø, hvor åben dialog og samarbejde fremmer tilbagevenden til arbejdet og samtidig tilgodeser arbejdspladsens behov. Ledelsen kan inddrage kolleger, medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljøorganisationen for at sikre, at arbejdsmiljømæssige forhold håndteres korrekt, og at medarbejderen får den nødvendige støtte til at trives og fastholde sin tilknytning til arbejdspladsen.

Konflikter og uenighed

På SDU ser vi uenighed og konflikter som en naturlig del af samarbejdet, særligt på en arbejdsplads med mange fagområder og baggrunde. Når konflikter håndteres tidligt og respektfuldt, kan de være konstruktive og styrke både læring, udvikling og samarbejde.

Konflikter spænder fra mindre uenigheder om opgaver til situationer med uønsket adfærd. Håndteringen af dem skal balancere individuelle behov med kollegialt ansvar og universitetets opgaveløsning.

Proaktivitet, åben dialog og gensidig respekt er afgørende for at forebygge fastlåste situationer og sikre trivsel. Ledelse, medarbejderrepræsentanter og HR understøtter processen, og alle forventes at bidrage til konstruktive løsninger. Konflikter håndteres med ordentlighed og respekt for både den enkelte og arbejdsfællesskabet. SDU arbejder aktivt på at skabe en kultur, strukturer og redskaber, som fremmer trivsel, engagement og fælles ansvar.

Seniorer

SDU ser seniorer som en vigtig ressource for både faglighed, videndeling og arbejdsmiljø. Gennem seniorordninger og fleksible løsninger skaber vi mulighed for en gradvis overgang til pension eller tilpasning af opgaver. Det sker, så seniorer kan fortsætte med at bidrage aktivt, dele erfaring og kompetencer og samtidig opretholde trivsel og engagement.

Fratrædelse

Ledelsen har ansvar for, at alle former for fratrædelse håndteres professionelt, ordentligt og med omtanke. Det indebærer at sikre vidensoverdragelse og støtte medarbejderens videre karriere. Fratrædelse skal ikke kun ses som en afslutning, men også som en åbning mod nye muligheder – både for den enkelte og for universitetet.

Karrieredrevne fratrædelser og tidsbegrænsede ansættelser

Fratrædelse kan være et naturligt skridt i en karriere, fx ved karriereskift, pension eller afslutning af tidsbegrænset ansættelse såsom projektansættelser. SDU understøtter medarbejdernes mobilitet og udvikling – det vil sige muligheden for at bevæge sig mellem stillinger, faglige miljøer og sektorer, både internt på universitetet, på andre universiteter eller i helt andre dele af arbejdsmarkedet. SDU lægger vægt på en god og professionel fratrædelsesproces. Det rummer både administrative opgaver, vidensoverdragelse og den personlige afsked, og formålet er at sikre en ordentlig og positiv afrunding. Processen gennemføres med respekt og gensidig anerkendelse, så relationer bevares, erfaringer deles og medarbejderne kan tage ny viden og kompetencer med sig videre. SDU er også åben for, at tidligere medarbejdere senere kan vende tilbage og bidrage med nye perspektiver og erfaringer til universitetets faglige og kollegiale fællesskab.

Uansøgte afskedigelser

Hvis fratrædelsen ikke er selvvalgt, håndteres processen med respekt, omtanke og professionalisme. Afskedigelsen skal bygge på et sagligt grundlag og planlægges omhyggeligt for at sikre en retfærdig proces. Ledelsen sikrer, at medarbejderen får støtte undervejs, herunder mulighed for at have en bisidder, og at vidensoverdragelse gennemføres på en måde, der understøtter både medarbejderens og universitetets behov. Målet er at hjælpe medarbejderen bedst muligt videre.



Karriere og Kompetenceudvikling

På SDU er karriere- og kompetenceudvikling en integreret del af vores faglige kultur. Vi investerer i mennesker og i det vidensfællesskab, der driver universitetet fremad. Universitetets ansatte skal have mulighed for faglig og personlig udvikling - i takt med egne ambitioner og universitetets retning. Vi har forskellige behov og veje: Nogle opbygger en hel karriere på SDU, andre er her i en periode og tager videre med styrkede kompetencer, erfaringer og netværk.

SDU vil:

- tilbyde attraktive karriereveje og støtte karriereudvikling på og videre fra universitetet.
- fremme en kultur præget af nysgerrighed, kreativitet, innovation, dannelse og kontinuerlig læring.
- skabe rammer, hvor alle medarbejdere oplever muligheder for og støtte til at udfolde deres potentiale.
- sikre adgang til relevante kompetenceudviklingstilbud.

Fælles rammer

Karriere- og kompetenceudvikling på SDU er en prioritet og et fælles ansvar, der understøttes af tydelige rammer og retning, så hele organisationen udvikler sig og tilpasser sig forandringer i vores omverden med universitetets strategiske ambitioner som afsæt.

Udvalg for Karriere- og Kompetenceudvikling, nedsat af Hovedsamarbejdsudvalget, har ansvar for at omsætte universitetets strategi i en handleplan, der konkretiserer ambitionerne og sikrer løbende opfølgning og udvikling.

Handleplan for Karriere- og Kompetenceudvikling danner rammen for:

- et højt kompetenceniveau på tværs af universitetet.
- fremragende faglige og samarbejdende miljøer.
- transparente udviklingsmuligheder og karriereveje samt adgang til feedback og vejledning.

Den årlige drøftelse af karriere- og kompetenceudvikling på institutter, fakultetssekretariatet og i Fællesadministrationen sikrer, at tilbud og prioriteringer bygger på reelle behov i faglige miljøer – og forankres i hele organisationen.

Udviklingssamtaler

Udvikling sker i dialog om retning, engagement, samspil og trivsel. Ledere har et ansvar for at skabe rum for udviklingssamtaler om karriere og kompetencer – og medarbejdere et ansvar for at bringe egne mål og perspektiver i spil. Fælles har vi et ansvar for at skabe miljøer med høj kvalitet, motivation og gensidig udvikling.

Udviklingssamtaler skal understøtte løbende drøftelser om opgaver og kompetencer. Samtalerne er vigtige for at sikre trivsel og faglig udvikling. De giver plads til refleksion over opgaver, samarbejde og kompetencebehov og er et vigtigt værktøj til at understøtte både medarbejderens, gruppens, lederens og organisationens udvikling.

På SDU arbejder vi med tre former for udviklingssamtaler:

Medarbejderudviklingssamtalen (MUS)

En årlig, obligatorisk samtale mellem medarbejder og leder med fokus på opgaver, trivsel og faglig udvikling. Samtalen skal være forberedt af begge parter og munde ud i en fælles refleksion og et fortroligt referat.

Lederudviklingssamtalen (LUS)

En årlig, obligatorisk samtale mellem en leder og dennes nærmeste leder med fokus på ledelsesopgaven i lyset af SDU's Ledelseskompas og på personlig og faglig trivsel og udvikling for lederen. Samtalen skal være forberedt og resultere i et fælles, fortroligt referat.

Gruppeudviklingssamtalen (GRUS)

En samtale mellem en medarbejdergruppe og deres leder, med fokus på fælles opgaveløsning og samarbejde. GRUS kan supplere, men ikke erstatte MUS.

Ledere med personaleansvar er ansvarlige for at samtalerne gennemføres og for at sikre, at de forberedes og følges op på.

SDU's koncept for udviklingssamtaler tilbyder rammer, redskaber og inspiration til god forberedelse, gennemførelse og opfølgning.





Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er et fælles ansvar og en forudsætning for, at SDU kan løfte sine opgaver med kvalitet og integritet. Vi investerer i udvikling – både som en strategisk prioritet og som en måde at understøtte den enkelte medarbejders motivation, faglighed og arbejdsglæde.

SDU tilbyder relevante og målrettede kompetenceudviklingstilbud til videnskabelige og teknisk-administrative medarbejdere og ledere. Uanset stilling og ansættelsesform skal alle ansatte have mulighed for at udvikle deres viden, færdigheder og perspektiver.

Der afsættes økonomi og tid til karriere- og kompetenceudvikling, så det bliver en naturlig del af arbejdslivet og skaber værdi for både den enkelte og for SDU som helhed.

Karriereudvikling

Karriereudvikling handler om at skabe retning og muligheder – både på SDU og videre derfra. Vi ønsker at fremme et miljø, hvor medarbejdere kan reflektere over deres karriereveje og træffe valg, der understøtter både individuelle ambitioner og universitetets behov.

Karriereudvikling er relevant for alle uanset stillingstype eller ansættelsesforløb. Derfor skal ledere løbende drøfte karriere med medarbejdere og inddrage det i fx MUS og andre relevante sammenhænge.

Der er mange anledninger til at tale om karriere og kompetencer – fx ved introduktionsforløb, efter orlov, ved karrierebevægelser eller ved fratrædelse. Samtalerne kan også tage udgangspunkt i nye opgaver inden for forskning, undervisning, samarbejde eller administration.

For videnskabelige medarbejdere sker karrieresamtaler i tæt kobling til forskningsgruppernes og instituttets strategier. For teknisk-administrative medarbejdere udgør SDU's strategi og organisatoriske retning et tilsvarende afsæt.

Karrieresamtaler skal afveje organisationens behov og retning i samspil med den enkeltes ønsker og muligheder, både på og udenfor universitetet. Yngre forskere opfordres til at udarbejde en karrierestrategi og aktivt opsøge rådgivning og muligheder. Forskningsledere har et særligt ansvar for at understøtte og synliggøre karriereveje – fx ved at involvere yngre forskere i projekter, netværk og finansieringsmuligheder.

Ledelsesudvikling

SDU prioriterer udvikling af ledere, så de kan løfte opgaverne på et komplekst universitet med mange interesser. Ledere på SDU har adgang til:

- SDU's Ledelsesprogram med forløb for lederaspiranter, introduktion til nye ledere, udviklingsforløb for erfarne ledere og SDU's ledernetværk – med forskellige spor for teknisk-administrative ledere og forskningsledere
- SDU's Ledelsesportal med ressourcer og overblik over ledelsestilbud
- Lederudviklingssamtaler (LUS) hvor de kan drøfte deres egen og deres enheds udvikling samt muligheder for kompetenceudvikling, der matcher den enkelte ledelsesopgave og udviklingsbehov.



Syddansk Universitet
Campusvej 55
DK-5230 Odense

Telefon: +45 6550 1000
sdu@sdu.dk
www.sdu.dk