



UMEÅ UNIVERSITET

UNIVERSITETSGEMENSAMMA AKTIVITETER FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING PLAN FÖR 2023–2025

Typ av dokument:	Plan
Datum:	2022-12-22
Dnr:	FS 1.3.1-2139-22
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2023-01-01 till och med 2025-12-31
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Universitetsgemensamma aktiviteter för kompetensförsörjning plan för 2020–2022 FS 1.3.1-2359-20



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

Universitetsgemensamma aktiviteter för kompetensförsörjning plan för 2023–2025	1
1. Beskrivning.....	3
2. Bakgrund	3
3. Universitetsövergripande kompetensförsörjningsaktiviteter 2023–2025.....	3
3.1. Attrahera.....	3
3.2. Rekrytera	4
3.3. Introducera	5
3.4. Utveckla och behålla	5
3.5. Ställa om/avveckla	6
Bilaga 1 Uppföljning	7



UMEÅ UNIVERSITET

1. Beskrivning

Kompetensförsörjning innefattar alla aktiviteter med syfte att attrahera, rekrytera/introducera, utveckla, behålla och ställa om/avveckla personal. Den långsiktiga kompetensförsörjningen är av strategisk betydelse för att förverkliga Umeå universitets vision. Kvalificerade lärare samt ett professionellt verksamhetsstöd är en förutsättning för utbildning och forskning av hög kvalitet.

Föreliggande dokument innehåller en sammanställning av universitetsövergripande aktiviteter under 2023–2025 för att stötta verksamheten samt bidra till en effektiv och hållbar kompetensförsörjning. Dokumentet utgår från universitetets inriktning att arbeta med tillitsbaserad styrning och ledning. Indikatorer i syfte att skapa lärande och utveckling med fokus på långsiktiga systemeffekter och hållbarhet återfinns i slutet av dokumentet. Dokumentet revideras i samband med ny verksamhetsplaneringsperiod.

2. Bakgrund

I universitetets verksamhetsplan för 2023–2025 finns temat *Kompetensförsörjning* med inriktningen *Bibehålla och rekrytera kvalificerade medarbetare med fokus på att rekrytera kvalificerad undervisande och forskande personal*. Syftet med föreliggande plan är att förstärka, samordna och synliggöra prioriterade områden inom kompetensförsörjning avseende samtliga medarbetare. Aktiviteterna bedrivs universitetsgemensamt som komplement till fakulteternas och enheternas insatser. Planen syftar även till att förebygga identifierade risker i universitetets riskanalys samt uppfylla, av regeringen beslutade, uppdrag inom kompetensförsörjningsområdet.

Personalchef ansvarar för att driva och samordna det universitetsgemensamma arbetet. Umeå universitets strategiska råd för administration (RADON) hålls informerat om planen och delges i slutet av varje år en avstämning av aktiviteterna.

3. Universitetsövergripande kompetensförsörjningsaktiviteter 2023–2025

De universitetsövergripande aktiviteterna är indelade i områdena attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och behålla samt ställa om eller avveckla kompetens.

3.1. Attrahera

Umeå universitet har en stark position i samhället. Goda och trygga anställningsvillkor är betydelsefullt och attraktivt för universitetet som arbetsplats och arbetsgivare. Vid universitetet bedrivs ett gemensamt arbete för ett tryggt och hållbart arbetsliv. Vi vill skapa en god arbetsmiljö där gott ledarskap på alla nivåer inspirerar medarbetare till utveckling. Vi anser även att det är viktigt att medarbetare har möjlighet till karriär- och kompetensutveckling och att de får möjlighet till interna och externa samarbeten. Umeå universitet verkar för jämställdhet, mångfald, lika villkor och bidrar aktivt till en hållbar utveckling med utgångspunkt i Agenda 2030. Universitetet har förutsättningar för innovativ, nydanande och världsledande forskning som leder till genombrott. Vi bedriver utbildningar med hög kvalitet, har ett brett utbildningsutbud, hög



UMEÅ UNIVERSITET

lärarkompetens och goda möjligheter att tilldelas externa medel och att nyttja forskningsinfrastrukturer. För en framgångsrik kompetensförsörjning är det viktigt att attrahera universitetets samtliga befattningskategorier.

Aktiviteter:

- 3.1.1 Förstärka arbetsgivarvarumärket internt och externt genom att utveckla universitetets arbetsgivarerbjudande, med utgångspunkt i det statliga arbetsgivarerbjudandet (så som möjlighet att påverka och bidra till samhällsnytta, god arbetsmiljö och bra villkor) samt i att identitet och synlighet skapas gemensamt av medarbetare, studenter och alumner.
- 3.1.2 Vidareutveckla rekryteringskommunikationen i enlighet med arbetsgivarerbjudandet samt undersöka behov av och förbättra förutsättningarna för interna och externa aktiviteter som bidrar till att stärka universitetet som en attraktiv arbetsgivare.
- 3.1.3 Fortsätta samarbeten inom ramen för
 - samverkansavtal med bland annat Umeå kommun och Skellefteå kommun avseende medföljandefrågor som arbete och skola samt om bostäder mm.
 - samarbetsformer och nätverk med andra nationella och internationella lärosäten samt inom ramen för Arctic Five¹ och Euraxess².

3.2. Rekrytera

Effektiva rekryteringsprocesser bygger från grunden en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning inom såväl akademi som förvaltning. Utgångspunkten för rekrytering av medarbetare är en professionell och rättssäker rekryteringsprocess där de som kommer i kontakt med Umeå universitet får en positiv bild av universitetet samt möts av lika villkor och en välkomnande kultur. Alla rekryteringsprocesser ska vara öppna, transparenta och meritbaserade samt fria från diskriminering. Vid utlandsrekrytering, liksom vid all rekrytering, är det viktigt att förmåner och villkor förenade med anställning vid Umeå universitet, i statlig tjänst samt i Sverige är tydliga. Med utgångspunkt i *Europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare*³ återfinns universitetets arbete med långsiktig kompetensförsörjning av undervisande och forskande personal i handlingsplanen för *Human Resources Strategy for Researchers*⁴ (HRS4R).

Aktiviteter:

- 3.2.1 Stärka chefernas stöd, kunskaper och förutsättningar för en effektiv och hållbar rekrytering genom att:
 - stärka och utveckla funktionaliteten i det elektroniska rekryteringssystemet Varbi för att underlätta processerna för rekrytering, ansökan och uppföljning. Exempel på detta är digital referenstagning, uppföljning av kandidatupplevelse och digitalisering av samtliga rekryteringsprocesser.

¹ Arctic Five är samarbetsorganisation mellan de fem universiteten i Finland, Norge och Sverige med syfte att främja och dela kunskap, utbildning och innovationer för utvecklingen av ett hållbart Arktis.

² Euraxess är ett europeiskt nätverk under EU-kommissionen och inriktar sig på att underlätta forskarmobilitet, främja karriärutveckling för forskare, upplysa forskare om deras rättigheter samt synliggöra lediga forskartjänster inom Europa.

³ EU-kommissionen utfärdade i mars 2005 en rekommendation om den Europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare. Bakgrunden till stadgan är att upprätta ett starkt europeiskt område för forskningsverksamhet samt stödja och strukturera den europeiska forskningspolitiken.
https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_sv-en.pdf

⁴ https://www.umu.se/globalassets/fristaende-webbar/jobba-hos-oss/work-with-us/hrs4r_action-plan_um_u_2020-02-24.pdf



UMEÅ UNIVERSITET

- tillhandahålla utbildningar, workshops mm inom rekrytering för målgrupperna chefer, rekryteringsansvariga och HR. Exempel på teman är jämställd rekrytering, en effektiv rekryteringsprocess, statlig arbetsrätt och kompetensbaserad rekrytering.
- verka för förkortade ledtider vid rekrytering genom att förenkla och se över universitetsgemensamma processer samt tillhandahålla forum för erfarenhetsutbyte och lärande.

3.2.2 Revidering och implementering av Regel – Rekryteringsprocess vid anställning av lärare, FS 1.1-230-18 och Anställningsordning för lärare vid Umeå universitet, FS 1.1-129-22.

3.3. Introducera

I anslutning till rekryteringsprocessen ska nya medarbetare erbjudas en bra introduktion. Introduktionen syftar till att säkerställa att förmåner, förväntningar, rättigheter och skyldigheter är väl kända. Målet för introduktionen är att, oavsett anställningsform och anställningstid, ge medarbetaren som introduceras möjlighet att komma in i arbetsuppgifterna på ett bra sätt samt ge kunskap om arbetsplatsen och universitetets organisation i stort. Rekryterings- och introduktionsprocessen för medarbetare som rekryteras från ett annat land än Sverige är mer omfattande, såväl för den enskilde medarbetaren som för universitetet som arbetsgivare, varför särskilda insatser behöver vidtas.

Aktiviteter:

- 3.3.1 Stärka mottagandet av nyanställda genom att tidigt erbjuda samtliga medarbetare en grundläggande introduktion om verksamheten och vad det innebär att vara medarbetare vid Umeå universitet. Ett arbete som omfattar såväl *preboarding* (värdeskapande information och aktiviteter innan första anställningsdagen), som *onboarding* (under första tiden som anställd).
- 3.3.2 En obligatorisk utbildning för alla medarbetare med fokus på arbetsmiljö och lika villkor, säkerhet samt rollen som medarbetare och statsanställd.

3.4. Utveckla och behålla

Utveckla och behålla inbegriper kompetens- och karriärutveckling som är en viktig del såväl för universitetets verksamhet och kompetensförsörjning som medarbetarens egen utveckling i arbetet. Den individuella kompetensutvecklingen utgår från verksamhetens behov i syfte att utveckla såväl verksamhet som medarbetare. Universitetet värdesätter ett medvetet arbete med den egna personliga utvecklingen och uppmuntrar medarbetarna till ett aktivt lärande i arbetet. Universitetets *Policy for kompetens- och karriärutveckling*⁵ beskriver det långsiktiga, strukturerade och strategiska arbetet med kompetens- och karriärutveckling. Inom universitetet pågår ett kontinuerligt arbete för att säkerställa bra forsknings- och lärmiljöer. Ett brett universitetsgemensamt utbud av stödfunktioner finns för att såväl utveckla som behålla kompetens.

Utveckla och behålla innebär också att systematiskt arbeta för en god och hållbar arbetsmiljö, ett ansvarstagande ledarskap och medarbetarskap, attraktiva anställningsvillkor samt en ändamålsenlig lönebildning. Universitetets arbete med arbetsmiljö regleras i *Policy för arbets-*

⁵ <https://www.umu.se/regelverk/personal-lika-villkor-och-arbetsmiljo/policy-for-kompetens--och-karriarutveckling/>



UMEÅ UNIVERSITET

*miljö och lika villkor*⁶ samt *Universitetsgemensam handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2022–2024*⁷. Anställningsvillkor regleras i Villkorsavtal och kollektivavtal och lönebildning i *Lönepolicy för Umeå universitet*⁸. Universitetets arbete för att bibehålla och utveckla undervisande och forskande personal samt erbjuda bra forsknings- och lärmiljöer återfinns även i handlingsplanen för *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*.

Aktiviteter:

- 3.4.1 Översyn och vidareutveckling av universitets utbud av utbildningar i svenska riktade till internationella medarbetare. I aktiviteten ingår också att säkerställa att information för medarbetare inom området finns tillgänglig även på engelska.
- 3.4.2 Se över och föreslå karriärutvecklingsmöjligheter för teknisk/administrativ personal.
- 3.4.3 Stärka ledarskap och medarbetarskap genom utbildningar samt stödmaterial för arbetsplatsdialog. Under planeringsperioden kommer fokus bland annat att vara på arbetsmiljö och lika villkor, säkerhet, rollen som statsanställd, universitetets värdegrund samt ett tillitsfullt förhållningssätt (se även p 3.3.2 under Introduktion).
- 3.4.4 Implementera reviderade och nytillkomna dokument samt nytt stödmaterial avseende utvecklingssamtal, individuell kompetensutvecklingsplan, lönekriterier och lönesättande samtal/lönesamtal samt policy för kompetens- och karriärutveckling.

3.5. Ställa om/avveckla

Trots att Umeå universitet har en stark position i samhället påverkas vi av förändringar i omvärlden. Verksamhetsbehoven förändras över tid och kräver vissa direkta förändringar på arbetsplatsen. Det kan innebära förändrade kompetensbehov eller att vissa arbetsuppgifter reduceras eller försvinner. Omställning är universitetets samlingsbegrepp för när en institution/enhet av olika anledningar tvingas ställa om sin verksamhet. Behov av omställning kan till exempel uppstå vid förändrade kompetenskrav, rehabilitering eller medels- eller arbetsbrist som medför risk för befarad övertalighet. Umeå universitet har en omställningsprocess som är rättssäker, kvalitativ, effektiv, transparent och på lika villkor. En långsiktig och systematisk verksamhetsplanering och kompetensförsörjning är grundläggande för att i rätt tid kunna göra de rätta insatserna för individer och grupper som bedöms stå inför stora förändringar.

Aktiviteter:

- 3.5.1 Extern granskning av omställningsprocessen vid arbetsbrist för att om möjligt identifiera effektivisering.
- 3.5.2 Uppmuntra till mer aktivt nyttjande av medel från den lokala utvecklingsfonden⁹ bland annat genom utökade informationsinsatser (LUF)

⁶ <https://www.umu.se/regelverk/personal-lika-villkor-och-arbetsmiljo/arbetsmiljopolicy/>

⁷ <https://www.umu.se/regelverk/personal-lika-villkor-och-arbetsmiljo/universitetsgemensam-handlingsplan-for-systematiskt-arbetsmiljoarbete-och-aktiva-atgarder-2022-2024/>

⁸ <https://www.umu.se/regelverk/personal-lika-villkor-och-arbetsmiljo/lonepolicy/>

⁹ <https://www.aurora.umu.se/stod-och-service/administration-och-chef/hr-guiden/kompetensforsorjning/soka-uvecklingsmedel-fran-luf/>



UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 1 Uppföljning

Syftet med indikatorerna är att skapa lärande och utveckling med fokus på långsiktiga systemeffekter och hållbarhet samt att få inspel till behovsanalysen inför nästa planeringsperiod.

Personalchef ansvarar för att driva och samordna det universitetsgemensamma arbetet. Umeå universitets strategiska råd för administration (RADON) hålls informerat om planen och delges i slutet av varje år en avstämning av aktiviteterna.

Indikatorer för kompetensförsörjning 2023–2025

Indikator för område attrahera	Kommentar	Mått och jämförelseår
Antal sökande till utlysta befattningar av ett antal strategiskt utvalda befattningskategorier	Befattningskategorierna väljs ut i samråd med FOSTRÄ och RADON.	Statistik ur Varbi Jämförelseår 2022
Anseendeindex från KANTAR PUBLIC undersökning av svenska lärosäten	Allmänheten om anseendet avseende allmänt rykte, känslomässig samhörighet och lärosätets kompetens. Källa: Sifo	Anseendeindex för Umeå universitet 71 (2022)

Indikatorer för område rekrytera	Kommentar	Mått och jämförelseår
Rekrytering – söktryck till utlysta anställningar	Strategiskt urval av ett antal befattningskategorier som väljs ut i samråd med FOSTRÄ och RADON.	Statistik ur Varbi Jämförelseår 2022

Indikatorer för område introducera	Kommentar	Mått och jämförelseår
Andel anställda som genomför den digitala introduktionsutbildningen	Statistik från Canvas/Eduadmin	Följs upp första gången 2023 och därefter årligen

Indikatorer för område utveckla och behålla	Kommentar	Mått och jämförelseår
	Frågorna kan variera på grund av byte av leverantör av medarbetarenkät	



UMEÅ UNIVERSITET

Min närmaste chef ger mig möjlighet att utveckla min kompetens.	Mäts genom frågor i medarbetarenkät	48,5 % som svarat Stämmer helt och hållet och 37,7 % som svarat Stämmer ganska bra (2021)
Förutsättningarna för att leda utvecklingen inom mitt ansvarsområde är goda	Mäts genom frågor i medarbetarenkät	23,7 % som svarat Stämmer helt och hållet och 56 % som svarat Stämmer ganska bra (2021)
Jag utvecklas yrkesmässigt i mitt arbete	Mäts genom frågor i medarbetarenkät	60,4 % som svarat oftast (2021)

Indikatorer för område avveckla/ställa om	Kommentar	Mått och jämförelseår
Antal reaktiva omställningsprocesser	Kvalitativ bedömning av omställningsprocesserna under planeringsperioden 2023 till 2025	Minskning av antalet reaktiva omställningsprocesser under planeringsperioden.
Antal och ekonomisk omfattning avseende ansökningar till lokala utvecklingsfonden	Följs upp årligen	Antal ansökningar och ekonomiskt utfall under planeringsperioden