



UMEÅ UNIVERSITET

UNIVERSITETSGEMENSAMMA AKTIVITETER FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING PLAN FÖR 2020-2022

Typ av dokument:	<i>Plan</i>
Datum:	<i>2020-12-01 (beslutsdatum)</i>
Dnr:	
Beslutad av:	<i>Rektor</i>
Giltighetstid:	<i>Från 2020-12-01 till 2022-12-31</i>
Område:	<i>Kompetensförsörjning</i>
Ansvarig förvaltningsenhet:	<i>Personalenheten</i>
Ersätter dokument:	<i>Strategisk kompetensförsörjningsplan Umeå universitet 2016-2018 FS 1.3.1-151-20</i>



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

Universitetsgemensamma aktiviteter för kompetensförsörjning plan för 2020-2022	1
1. Beskrivning.....	3
2. Bakgrund	3
3. Universitetsövergripande kompetensförsörjningsaktiviteter 2020–2022	3
3.1. Attrahera.....	4
3.2. Rekrytera	4
3.3. Introducera	5
3.4. Utveckla och behålla	6
3.5. Avveckla/ställa om	7
Bilaga 1 Uppföljning	9



UMEÅ UNIVERSITET

1. Beskrivning

Strategisk kompetensförsörjning är en process för att säkerställa att rätt kompetens finns i verksamheten för att uppnå dess mål. Det innebär att arbeta långsiktigt, strukturerat och målmedvetet med insatser som syftar till att Umeå universitet som arbetsgivare kan; attrahera, rekrytera, ta emot och introducera nya medarbetare, utveckla och behålla befintliga medarbetare samt avveckla och ställa om kompetens vid behov.

Föreliggande dokument innehåller en sammanställning av universitetsövergripande aktiviteter under 2020–2022 i syfte 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 bilaga 1.

Dokumentet revideras i samband med ny verksamhetsplaneringsperiod.

2. Bakgrund

Fakulteterna och enheterna har beaktat kompetensförsörjning i sina verksamhetsplaner. Syftet med föreliggande plan är att komplettera universitetets och verksamheternas planer för kompetensförsörjning med aktiviteter på universitetsövergripande nivå. Aktiviteterna syftar även till att förebygga identifierade risker i universitetets riskanalys samt uppfylla, av regeringen beslutade, uppdrag inom kompetensförsörjningsområdet.

Underlag till aktiviteterna har inhämtats från, universitetets verksamhetsplan och budget för 2020–2022, fakulteternas, lärarhögskolans, samt universitetsförvaltningens verksamhetsplaner, universitets vision och riskanalys samt myndighetsuppdrag inom kompetensförsörjning. Aktiviteterna utgår från ovanstående dokument, handlingsplanen för Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) samt Personalenhetens verksamhetsplan.

I följande plan har hållbarhets-, internationella-, arbetsmiljöperspektivet integrerats. På grund av dokumentets innehåll och natur har samverkans-, tillgänglighets-, studentperspektiv inte integrerats i dokumentet. Styrdokumentet bedöms få positiva konsekvenser för jämställdheten vid Umeå universitet.

3. Universitetsövergripande kompetensförsörjningsaktiviteter 2020–2022

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



UMEÅ UNIVERSITET

3.1. Attrahera

Umeå universitet har en stark position i Sverige och i världen. Universitetet har en kreativ akademisk miljö, hög pedagogisk kvalitet och förstklassig infrastruktur samt stöd och service som främjar utbildning, forskning och innovation. Bra och trygga anställningsvillkor är mycket betydelsefulla faktorer för universitetets attraktivitet som arbetsplats och arbetsgivare. Vid universitetet bedrivs ett gemensamt arbete för ett tryggt och hållbart arbetsliv. Det skapar en god arbetsmiljö och gör universitetet till en attraktiv arbetsgivare där gott ledarskap på alla nivåer inspirerar medarbetare till utveckling. Att universitetet verkar för jämställdhet, mångfald, lika villkor samt genomsyras av ett integrerat synsätt på hållbar utveckling som Agenda 2030 utgör är av stor betydelse liksom att det finns goda möjligheter till karriär- och kompetensutveckling samt såväl interna som externa samarbeten

För en framgångsrik kompetensförsörjning är det viktigt att synliggöra förutsättningar som attraherar universitetets samtliga befattningskategorier. Som till exempel goda förutsättningar för innovativ, nydanande och världsledande forskning som leder till genombrott, hög kvalitet, samverkan, hållbarhet, hög citerings- och internationaliseringsgrad samt förutsättningar att erhålla externa medel och möjlighet att nyttja forskningsinfrastrukturer. Universitetets höga kvalitet på utbildning, det breda utbildningsutbudet som baseras på forskning, den höga lärarkompetensen, den starka internationella dimensionen, universitetets kvalitetsarbete för utbildning samt det omfattande utbudet av högskolepedagogiska utbildningar.

Aktiviteter:

- 3.1.1 Förstärka arbetsgivarvarumärket internt och externt samt framhålla och vidareutveckla förutsättningar som bidrar till att universitetet är en attraktiv arbetsgivare. Umeå universitets identitet och synlighet skapas gemensamt av medarbetare, studenter och alumner.
- 3.1.2 Vidareutveckling av rekryteringsprocessen eftersom den är en bärare av arbetsgivarvarumärket. En arbetsgrupp för det elektroniska rekryteringssystemet Varbi träffas regelbundet för att arbeta med ständiga förbättringar av processen.
- 3.1.3 Samverkan med andra aktörer för att stärka universitetets och regionens attraktivitet. Ett samarbete mellan Personalenheten och Umeå kommun etablerades 2019 i syfte att rekrytera och behålla välrenommerade forskare samt i samarbete med fler arbetsgivare erbjuda intresserade sökande, partners och familjer ett mer professionellt mottagande och attraktiva karriärmöjligheter i Umeåregionen.

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, Umu-andan, universitetets värdegrund samt möts av lika villkor och en välkomnande kultur. Alla rekryteringsprocesser ska vara öppna, transparenta



UMEÅ UNIVERSITET

och meritbaserade. Vid utlandsrekrytering är det extra viktigt att förmåner och villkor förenade med anställning vid Umeå universitet, i statlig tjänst samt i Sverige är tydliga.

Aktiviteter:

- 3.2.1 Identifiera "flaskhalsar" i rekryteringsprocessen och hitta sätt att förkorta ledtiderna, framförallt vid akademiska rekryteringar som har de längsta ledtiderna. Ingår som en del i förbättringsarbetet avseende lärarrekruteringar som bedrivs i en universitetsövergripande grupp med fakulteternas lärarhandläggare och deltagare för Personalenheten.
- 3.2.2 Analys och partsgemensam dialog om tillämpning av avtalet för adjungerade lärare. Utredda alternativ för att kvalitetssäkra nyttjandet av adjungerade lärare. Analysen omfattar även processen för anställning av adjunkter.
- 3.2.3 Utbildning i rekryteringsprocessen med särskilt fokus på jämställdhet. Målgruppen är nya ledamöter i anställningskommitteer, nämnder eller motsvarande.

I handlingsplanen för HRS4R ingår *Utbildningsprogram för rekryteringsaktiviteter* och åtgärder för *Genusbalans på professorsnivå*

- Vidareutveckling av rekryteringskompetensen på institutionsnivå, framförallt med fokus på rekrytering av postdoktorer och doktorander. Målgrupp för aktiviteten är HR-medarbetare på institutionerna samt forskare.
- Utveckling, implementering och uppföljning för att erhålla en jämnare balans mellan antalet kvinnor och män bland professorer.

3.3. Introducera

I anslutning till rekryteringsprocessen ska nya medarbetare erbjudas en bra introduktion så att det är säkerställt att förväntningar, rättigheter och skyldigheter är väl kända. Målet för introduktionen är att, oavsett anställningsform och anställningstid, ge medarbetaren som ska introduceras möjlighet att komma in i arbetsuppgifterna på ett bra sätt samt att 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, både för den enskilde medarbetaren och för universitetet som arbetsgivare, varför särskilda insatser behöver vidtas.

Aktiviteter:

- 3.3.1 Utveckling av en centralt samordnad introduktionsprocess med målet att den ska vara målgruppsanpassad, regelbunden och tillgänglig för alla nyanställda.
- 3.3.2 Säkerställa att beredskap finns för internationellt rekryterade lärares och forskares utmaningar och behov. Tillhandahålla etableringsstöd för nyanställda och Dual Career aktiviteter för medföljande.



UMEÅ UNIVERSITET

I handlingsplanen för HRS4R ingår aktiviteter för *Introduktion och tillgång till information*

- Säkerställa att en väsentlig del av introduktionen omfattar forskarrollen och forskningsaktiviteter (revidering av introduktionsinformation, checklistor och aktiviteter på central nivå samt inventering av alternativa media för introduktion, som till exempel on-lineverktyg).
- Öka andelen deltagare av svensktalande forskare i introduktionsaktiviteterna.
- Säkerställa tillgänglighet till dokument och information om introduktion relevant för forskare på svenska och engelska.
- Säkerställa att det finns information om karriärutveckling för olika befattningskategorier inom forskning på den externa webben.
- Säkerställa att det finns en länk till information om karriärutveckling i platsannonser.

3.4. Utveckla och behålla

Utveckla och behålla handlar om kompetens- och karriärutveckling som är en viktig del både för universitetets verksamhet och kompetensförsörjning samt för 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. Utveckla och behålla handlar också om att systematiskt arbeta med en god och hållbar arbetsmiljö, ett ansvarstagande ledarskap och medarbetarskap, attraktiva anställningsvillkor samt en ändamålsenlig lönebildning. Universitetets arbete med arbetsmiljö regleras i *Policy för arbetsmiljö och lika villkor* samt *Riskbedömning och handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2019–2021*. Anställningsvillkor regleras i Villkorsavtal och kollektivavtal och lönebildning i *Lönepolicy för Umeå universitet*.

Aktiviteter:

- 3.4.1 Samordning av universitetsförvaltningens utbildningsutbud. Syftet är att det ska finnas ett internt utbildningsutbud inom hela förvaltningsområdet med ett ökat fokus på digitala utbildningar.
- 3.4.2 Uppdatering av dokument och stödmaterial avssende uvecklingssamtal, individuell kompetensutvecklingsplan, lönekriterier och lönesättande samtal/lönesamtal. I aktiviteten ingår bland annat anpassning av material till universitetets nya vision och förtydligande av förhållandet individuell kompetensutvecklingsplan och dialog om lön.
- 3.4.3 Insatser för att skapa goda förutsättningar för ett hållbart och strategiskt ledarskap. Åtgärder med anledning av internrevisionens rapport *Prefekters och föreståndares villkor och förutsättningar*.



UMEÅ UNIVERSITET

- Dialoger med universitetets ledning samt dekaner för att diskutera viljeinriktning för prefekternas villkor och förutsättningar, samt hur prefektuppdraget kan göras mer attraktivt och möjligt att kombinera med forskarkarriären. Därefter genomförs en översyn av regelverket för att säkerställa att det överensstämmer med universitetets viljeinriktning samt med tillitsbaserad styrning och ledning.
 - Genomföra en fördjupad analys av utbildningsbehovet kopplat till chefs- och ledaruppdraget samt utifrån riktlinjer för prefektuppdraget. Ta fram ett förslag till en "utbildningskatalog" med behovs- och verksamhetsanpassade utbildningar för akademiska chefer och ledningsgrupper, samt förslag till utvecklat koncept för introduktion av nya prefekter på alla nivåer.
 - Visa på goda exempel för hur institutioner och verksamhetsstöd kan organiseras och utvecklas så att prefekter och föreståndare kan få mer utrymme för strategiskt ledarskap. Arbetet kommer att genomföras i nära dialog med fakulteterna.
- 3.4.4 Utveckla programmet *Pedagogiskt ledarskap*, ett gemensamt uppdrag mellan UPL och Personalenheten i syfte att stärka det pedagogiska ledarskapet och arbetsledarrollen.

I GAP-analysen för HRS4R identifierades behov av karriärutveckling och karriärstöd vilket är högt prioriterat inom området utveckla och behålla. I handlingsplanen för HRS4R finns under avsnitten *Karriärutveckling* och *Doktorander och handledare* följande aktiviteter

- Säkerställa att karriärutvecklingsaktiviteter och karriärstöd finns för R1-R3 forskare.
- Säkerställa information och marknadsföring av karriärutvecklingsaktiviteter för R1-R4 forskare.
- Förstärka strategiskt karriärutvecklingsfokus i det årliga utvecklingssamtalet.
- Översyn av kompetensutvecklingspolicyn.
- Utvecklingsprogram för doktorander och handledare.

3.5. Avveckla/ställa om

Verksamhetsbehoven förändras över tid och förändringar i omvärlden påverkar verksamheten vid universitetet. Vissa förändringar kräver direkta verksamhetsförändringar på arbetsplatsen, vilket 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



UMEÅ UNIVERSITET

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 Uppmuntra till nyttjande av medel från den lokala utvecklingsfonden för att bidra till proaktivt omställningsarbete i syfte att utveckla och stödja såväl den egna verksamheten som medarbetarnas utveckling.
- 3.5.2 Ett långsiktigt arbete med att bättre tillvarata erfarenheter från avslutssamtal som leder till förbättringar av verksamheten.



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.

Uppföljning av aktiviteterna i handlingsplanen för HRS4R följs upp enligt anvisning för utvärdering av implementering av Stadgan och Riktlinjerna. Uppföljningen ska genomföras två år efter att EU har godkänt universitetets handlingsplan för implementering av Stadgan och Riktlinjerna och därmed erhållit HR Excellence in Research. Adjungerade lärare följs upp i samband med avtalsreglerade partsgemensamma avstämningar. Prefekters och föreståndares villkor och förutsättningar följs upp enligt gängse plan.

Indikatorer för kompetensförsörjning 2020–2022

Indikator för område attrahera	Kommentar	Mått och jämförelseår
Antal (behöriga) sökande till utlysta befattningar av ett antal strategiskt utvalda kategorier (indikator ur universitetets verksamhetsplan och budget)	Behövs ett utvecklingsarbete för att kunna följa detta	Statistik ur Varbi Jämförelseår 2020

Indikatorer för område rekrytera	Kommentar	Mått och jämförelseår
Rekrytering – söktryck (antal behöriga) till utlysta anställningar	Strategiskt urval av ett antal befattningskategorier	Statistik ur Varbi Jämförelseår 2020
Ledtider för rekrytering av akademiska befattningar	Sätt att följa ledtiderna behöver utvecklas	Jämförelseår ej fastställt
Fördelning kvinnor och män bland nyrekryterade professorer	Mätningen sker årligen i samband med årsredovisning (andelen kvinnor och män bland anställda per befattningskategori följs i årsredovisningen)	Jämförelseår 2020

Indikatorer för område introducera	Kommentar	Mått och jämförelseår
Följa utvecklingen av antalet deltagare i introduktionsaktiviteter efter befattningskategori samt om deltagaren är svensktalande eller ej	Följs i introduktionsprojektet	Fastställs senare



UMEÅ UNIVERSITET

Följa upp att informationen och aktiviteterna inom introduktionsområdet uppfyller behoven.	Genomförs i samband med utvärdering av introduktionsprocessen och av HRS4R	Jämförelseår 2019
--	--	-------------------

Indikatorer för område utveckla och behålla	Kommentar	Mått och jämförelseår
Medarbetares upplevelse av att ledar- och chefskap främjar och driver utveckling	Mäts genom frågor i medarbetarenkät	73 % (år 2018)
Chefers upplevelse av att de har möjligheter att främja och driva utveckling	Mäts genom frågor i medarbetarenkät	64 % (år 2018)
Medarbetares möjlighet till lärande och utveckling i arbetet	Mäts genom frågor i medarbetarenkät	75 % (år 2018)

Indikatorer för område avveckla/ställa om	Kommentar	Mått och jämförelseår
Antal reaktiva omställningsprocesser	Kvalitativ bedömning av omställningsprocesserna under 2020 och 2022.	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