**Kompetenskartläggning inom avdelningen \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Syftet med kompetenskartläggning**

Syftet med att göra en kompetenskartläggning inom avdelningen \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ är att

* beskriva ett nuläge
* analysera framtida utveckling
* planera för både kort- och långsiktig kompetensförsörjning, för att bland annat ha beredskap för kommande pensionsavgångar

**Strategisk kompetensförsörjning – en bakgrund**

***Strategisk kompetensförsörjning i staten – en definition***

”… analysera vilken kompetens myndigheterna behöver på kort och på lång sikt för att klara sina nuvarande och framtida uppgifter ... Enkelt utryckt består det strategiska arbetet för myndigheterna i att analysera var de är, vart de ska samt vilka hinder och möjligheter som finns efter vägen.” Statskontoret PM 2009/99-5

Mittuniversitetet har en strategisk kompetensförsörjningsplan för 2011–2015. Målet med kompetensförsörjningen är att ha tillräcklig tillgång på kvalificerad personal inom olika vetenskaps- och verksamhetsområden för att universitetet ska kunna uppnå sina mål och vara attraktivt för studenter, anställda, forskningsfinansiärer och det omgivande samhället.

Rektor har ansvaret för kompetensförsörjningsplanen. Det operativa ansvaret för arbetet med planen har samtliga ledningsfunktioner vid Miun. Detta sker bland annat genom framtagande, genomförande och uppföljning av kompetensförsörjningsplaner på respektive organisatorisk nivå.

Varje avdelning ska ha en kompetensförsörjningsplan, som beskriver vilka aktiviteter och åtgärder som ska genomföras både kort- och långsiktigt för att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål. Kompetensförsörjningsplanen ska med andra ord kopplas till universitetets strategiska mål och planer (t.ex VP, forskningsstrategi, utbildningsstrategi, och strategisk kompetensförsörjningsplan) samt utgöra en naturlig del av avdelningarnas verksamhetsplan och verksamhetsberättelse. Den tas fram genom en kompetenskartläggning.

**Kompetenskartläggning – metodstöd**

**Användningsområde**

Det här metodstödet används för avdelningar/grupper inom Miun för att genomföra kompetenskartläggning.

**Dialog/workshop**

Genomförandet med detta metodstöd innebär dialog mellan berörda deltagare (t.ex en avdelning eller ett ämne).

**Tidsåtgång dialog/workshop**

Dag 1. Gemensam dialog – 10.30-15.30

Dag 2. Gemensam dialog – 10.30-15.30 (ev. inklusive feedback från dekan).

**Avgränsning**

*Övergripande mål*

Mål och kompetensbehov enligt Verksamhetsplan för 2014 och Mittuniversitetets övergripande strategiska dokument, Mittuniversitetets forskningsstrategi 2012-2016 Dnr: MIUN 2011/924, Mittuniversitetets utbildningsstrategi 2011-2015 Dnr 2009/1671, Mittuniversitetets strategi för verksamhetens förutsättningar 2013-2017 Dnr 2012/612 samt Mittuniversitetets strategiska kompetensförsörjningsplan, Dnr: MIUN 2011/1088, ska i relevanta delar, beskrivas.

*Avdelnings/ämnes/verksamhetsspecifika mål*

Identifiera kompetenser kopplade till ”kritiska uppgifter” och ”tänkbara förändringar ” - dvs. inte alla kompetenser verksamheten behöver utan *de kompetenser som är de mest väsentliga för att lyckas med uppdraget.*

**Tänk på att…**

Det finns många sätt att lösa kompetensbehov; rekrytering, samarbete med andra universitet, utbilda och ta till vara egna doktorander, kompetensutveckling av befintliga medarbetare, intern befordran etc

**Diskutera** i grupper och dokumentera.

**Mittuniversitetets strategiska kompetensförsörjningsplan, Dnr: MIUN 2011/1088**

Åtta målområden som särskilt viktiga för Mittuniversitetet att fokusera på:

1. Ledarskapet
2. Medarbetarskapet
3. stärka medarbetarnas kompetens relaterat till e-lärande
4. pedagogisk utveckling
5. karriärsystem för lärarpersonal
6. öka andelen kvinnor med professorskompetens
7. effektivitet och professionalism i administrativa processer och
8. rekryteringsprocessen

|  |
| --- |
| **Mål enligt Mittuniversitetets forskningsstrategi 2012-2016** |
| 1 Målet för ämnesforskningen är att utveckla starka ämnen som strävar mot excellens inom respektive ämnes vetenskapliga fält, att konsolidera utbildningen på forskarnivå inom befintliga forskarutbildningsämnen och att öka grundutbildningens forskningsanknytning. |
| 2 Målet för den profilerade forskningen är att utveckla starka profilområden med tydlig gemensam vision, förädla excellens och internationellt konkurrenskraftig verksamhet inom profilområdets vetenskapliga fält och att bygga djupa och långsiktiga samarbeten med ledande partners inom privat och offentlig verksamhet. |
| 3 Målet för forskningens effekter är att utveckla lärosätets vetenskapliga publicering, särskilt i internationella kvalitetsgranskade former, öka citeringen och nyttjandet av forskningen, förstärka dess synlighet inom populärvetenskap och samhällsdebatt, samt verka för nyttiggörande och innovationer i samarbeten med partners inom privat och offentlig verksamhet. |
| 4 Målet för forskningsmiljöer är att genom tydligt akademiskt ledarskap bygga starka och fokuserade forskningsmiljöer som präglas av intellektuell nyfikenhet och delaktighet i lärosätets utveckling och där utbildningen på forskarnivå håller hög nationell och internationell kvalitet. |
| 5 Målet för forskarkarriär är att vara en attraktiv arbetsplats på lika villkor med goda förutsättningar för att rekrytera och behålla personal, där karriärvägarna är tydliga och all forskande personal erbjuds kompetensutveckling. |
| 6 Målet för forskningsresurser är att säkerställa en hög och stabil finansiering från en bred uppsättning bidragsgivare, att nyckelresurser i form av infrastruktur för forskning utvecklas och underhålls, där behovsanpassade stödfunktioner effektiviserar hanteringen av ansökningar och projekt. |

|  |
| --- |
| **Mål enligt Mittuniversitetets utbildningsstrategi 2011-2015** |
| 7 Mittuniversitetet ska vara erkänt framgångsrikt inom e-lärande, såväl bland studenter och arbetsliv som i jämförelser med andra lärosäten. E-lärande ska omfatta utbildning både på distans och på campus. |
| 8 Mittuniversitetet ska vara erkänt framgångsrikt för arbetslivsanknytning inom grundutbildningen, såväl bland studenter och arbetsgivare som i nationella jämförelser med andra lärosäten. Arbetslivsanknytningen ska bedrivas systematiskt och vara kvalitetssäkrad. |
| 9 Internationaliseringen ska vara integrerad i all verksamhet. Den ska vara tydlig och synas på många nivåer internt och externt, offensivt och operativt. |
| 10 All utbildning ska vara av hög kvalitet. Med detta avses kvalitet som den upplevs av studenterna, kvalitet i förhållande till lärandemål och examensbeskrivningar samt utbildningens relevans för arbetslivet i vid mening. |
| 11 Samverkansformerna med regionen ska vara väl utvecklade. Målet är att öka såväl övergången till högre studier som Mittuniversitetets marknadsandel i regionen. |
| 12 Mittuniversitetets utbildningsutbud ska karaktäriseras av attraktivitet, nytänkande, framförhållning och lyhördhet och baseras på kärnvärdena nytta, närhet och nyfikenhet samt länkas till de prioriterade insatsområdena. |

|  |
| --- |
| **Mål enligt Mittuniversitetets strategi för verksamhetens förutsättningar 2013-2017** |
| 13 MIUN ska präglas av alla människors lika värde och ge alla lika villkor. Detta innefattar såväl anställda som studenter. |
| 14 Ledarskapet ska präglas av professionalism och engagemang och chefer ska utgöra goda föredömen. Det ska finnas en levande dialog kring verksamhetens behov och inriktning, en god arbetsmiljö och ett utvecklande medarbetarskap. |
| 15 Mittuniversitetets lärosätesövergripande stödverksamhet ska präglas av professionalism, effektivitet och hög kvalitet. |
| 16 Mittuniversitetets verksamhetsnära processer ska kännetecknas av behovsanpassning, utvecklingsinriktning och tydlighet. |
| 17 Universitetsbiblioteket/LRC ska vara en viktig resurs för utbildning och forskning vid Mittuniversitetet samt erbjuda kreativa mötesplatser fysiskt och virtuellt. |
| 18 Universitetsbiblioteket/LRC ska aktivt delta i och stödja en ökad informationskompetens hos studenter, lärare och anställda. |

**Nuläge/huvudsakliga mål**

1. Vilket är avdelningens uppdrag och huvudsakliga mål? (se t.ex. VP 2014)

|  |
| --- |
| Mål |
| Med utgångspunkt från Miun-gemensamma mål (se strategidokumenten ovan samt VP) |
| Avdelningsspecifika mål |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

1. Ge exempel på några konkreta uppgifter och situationer som är särskilt viktiga/kritiska för att klara uppdraget/nå målen.

|  |
| --- |
| Viktiga/kritiska faktorer för att nå målen |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

*Välj några mål – de som är de mest väsentliga för att lyckas med uppdraget – och ge exempel på viktiga faktorer att nå målen.*

**Framtida utmaningar**

1. Vilka utmaningar/faktorer påverkar vårt uppdrag och vår verksamhet? Analysera både interna faktorer inom Mittuniversitetet och externa faktorer .

Interna faktorer Externa faktorer

Vårt uppdrag och

vår verksamhet

*inom* Miun *utanför* Miun

|  |  |
| --- | --- |
| Interna faktorer | Externa faktorer |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

1. Konsekvenser

* Bedöm konsekvenserna av utmaningarna (de interna och externa faktorernas påverkan). Vad gör vi och hur arbetar vi annorlunda i framtiden?
* Skriv ner de tänkbara förändringarna – vad gör vi mer eller mindre av inom ett år/ inom tre år?

|  |  |
| --- | --- |
| Mer/ökar/tillkommer | Mindre/minskar/försvinner |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

1. Diskutera

* Av de förändringar som är identifierade– hur troligt är de att de blivit verklighet inom ett år/ inom tre år?
* Hur önskvärda är förändringarna utifrån vårt eget perspektiv?

**Kompetensbehov**

Vilka kompetenser *behöver vi* för att klara uppdrag/ mål och de framtida utmaningarna/förändringarna?

|  |  |
| --- | --- |
| Intern kompetens (ska finnas inom verksamheten) | Extern kompetens (kan skaffas genom samverkan/köp av kompetens) |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**Del 2**

**Befintlig kompetens och bemanningsutveckling**

a)Vilken kompetens har vi i dagsläget? (t.ex. ämnesspecifik kompetens, akademisk kompetens)

|  |  |
| --- | --- |
| Styrkor (bidrar till verksamhetens framgång i dagsläget) | Utvecklingsbehov (behövs för att klara uppdrag/utmaningar både i dagsläget och i framtiden) |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

b) Hur ser bemanningsutvecklingen ut om ett år – hur ser den ut om tre år? (förväntade pensioneringar, tjänstledigheter, annan personalrörlighet)

|  |
| --- |
| Förväntade pensioneringar, tjänstledigheter, annan personalrörlighet |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Antal december 2013 EXEMPEL** |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **K** |  |  |  |  | **K Summa** | **M** |  |  |  | **M Summa** | **Tot** |
|  | **-34** | **35-44** | **45-54** | **55-59** | **60-** |  | **-34** | **45-54** | **55-59** | **60-** |  |  |
| DOKTORAND | 4 | 1 | 2 |  |  |  | 3 |  |  |  |  |  |
| PROFESSOR |  |  |  | 1 |  |  |  |  | 3 | 1 |  |  |
| SENIORFORSKARE |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| SENIORPROFESSOR |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  | 1 |  |  |
| UNIADJUNKT | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 |  | 1 |  | 11 | 5 |  |  |
| UNILEKTOR | 1 | 2 | 5 | 3 | 5 |  |  | 2 | 1 | 2 |  |  |
| **Tot** | **6** | **5** | **12** | **9** | **9** | **41** | **5** | **2** | **15** | **9** | **31** | **72** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**Strategi för att hitta balans mellan bemanning, kompetens och framtida behov**

Vad: Vilken kompetens ska vi utveckla eller vad i vår kompetenshantering ska vi utveckla för att möta de utmaningar vi sett?

Hur: Vilka åtgärder/aktiviteter ska vi genomföra för att klara kompetensförsörjningen?

Vem: Vem ska delta i aktiviteten/åtgärden och vem ansvarar för att den planeras och genomförs?

Uppföljning/utvärdering: Vad ska vi följa upp – dvs. hur mäter vi om en tid att vi utvecklat kompetensen?

Handlingsplan 2014/2015

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kompe-tensmål (Vad ska vi utveckla?)** | **Aktivitet/**  **Åtgärd (Hur?)** | **Resurs** | **Ansvar Vem?** | **Tidplan** | **Resultat (Uppföljning/ utvärdering** |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |