



# Vägledning och metodstöd för utformning av strategisk kompetensförsörjningsplan

Personalenheten

Ebba Moritz

Anna Mothander

Augusti 2014

# Bakgrund



Personalenheten har i uppdrag att ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan för år 2015-2018.

Nytt sätt att arbeta med verksamhetsplaneringen under 2014 utifrån delmålsarbetet.

Som en följd av detta kommer även den strategiska kompetensförsörjningsplanen att följa ett ”nedifrån och upp perspektiv”.

Utifrån det nya arbetssättet har ett väglednings- och metodstöd arbetats fram.

# Bakgrund

- Delmålsarbete 2012-2013, VP 2014
- Utifrån en efterfrågan av stöd i arbetet med kompetensförsörjning har materialet ”Vägledning och metodstöd för utformning av strategisk kompetensförsörjningsplan” tagits fram under våren 2014
- Presentation av materialet för kanslichefer och universitetsledning i juni och CSG vid tre tillfällen, senast 26 augusti
- Utskick av materialet till några prefekter och administrativ chef för återkoppling juni och augusti
- Universitetsledning den 11 augusti och ledningsråd den 12 augusti



# Vägledning och metodstöd

## Strategisk kompetensförsörjningsplan

- Varför ska jag göra detta? Dvs ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan
- Vad är det jag ska göra, vad förväntas av mig?
- Hur jag ska göra det?
- Verksamhets- och kompetensanalys, VOK som metod
- Vägledningmaterialet/metodstödet ska ha ett mervärde för prefekterna/cheferna

# Dokumentets uppbyggnad och upplägg

Dokumentet är ett underlag och ett stöd för dig som chef på enhets-, institutions- och fakultetsnivå som ska utforma den strategiska kompetensförsörjningsplanen. Underlaget består av vägledning och förslag på innehåll för en strategisk kompetensförsörjningsplan.

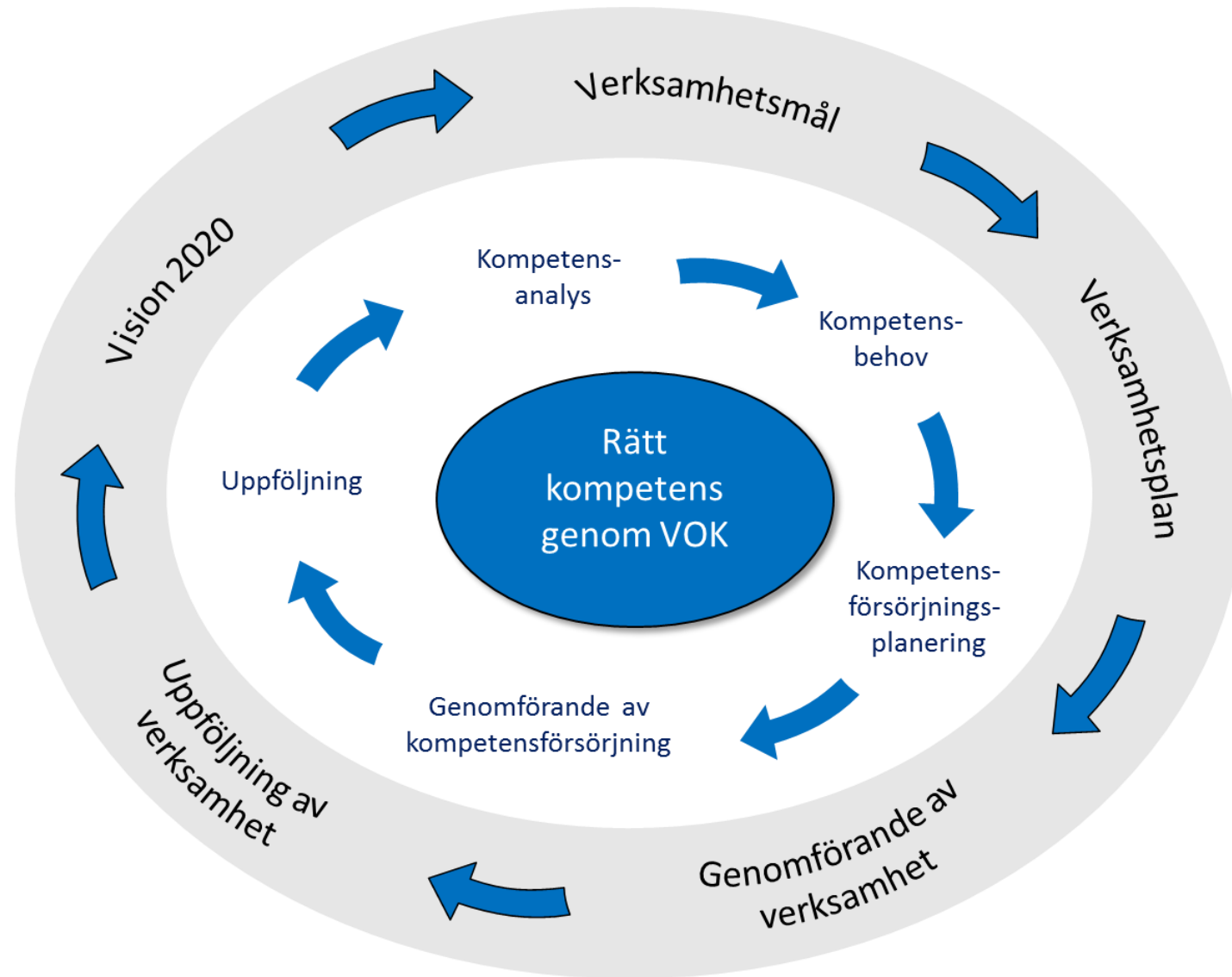
I bilagorna återfinns kompletterande uppgifter och arbetsmaterial som stöd för arbetet med utformningen av den strategiska kompetensförsörjningsplanen.

**Bilaga 1** innehåller en sammanställning av de delmål, utifrån Umeå universitet 2020 - vision och mål, som har tydligast påverkan på kompetensförsörjningen. Dessutom återfinns här ett antal *reflektionsfrågor*.

**Bilaga 2** beskriver en metod för verksamhets- och kompetensanalys, VOK, vars syfte är att utveckla verksamheten genom att medarbetarna utvecklas. Detta ger en ökad delaktighet i verksamhetsutvecklingen och en tydligare koppling mellan verksamhetsmål och behov av kompetensutveckling.

**Bilaga 3** innehåller en analys av personalsituation för hela universitetet. Personalstatistik är hämtad ur Umeå universitets ledningsstöd Fokus. Bilagan kan ses som ett stöd och ge idéer till vilken statistik som institutionen kan ta fram och som kan vara en del i analysarbetet.





# Reflektionsrutor

*Reflektera över;*

*Vad får delmål och strategier som berör karriärvägar och karriärstöd för konsekvenser på planeringen av kompetensförsörjning i din verksamhet?*

*Vad behöver du i din verksamhet tänka på för att stödja karriärvägarna? Vilka är de strategiskt viktigaste områdena?*

*Vad krävs för att skapa förutsättningar för att utveckla karriärvägarna?*

*Hur påverkar den strategiska satsningen på karriärvägar och karriärstöd dina medarbetare?*

*Reflektera, analysera och skriv in era strategier i verksamhetens kompetensförsörjningsplan.*

# Synsätt i processen

Det är människorna i verksamheten - som utvecklar den.  
Förutsättningarna för detta är att ledaren kan:

- skapa en förståelse för sammanhangen och meningen
- tydliggöra kopplingen till den egna rollen
- skapa möjlighet att påverka
- prioritera och förankra mål och utmaningar

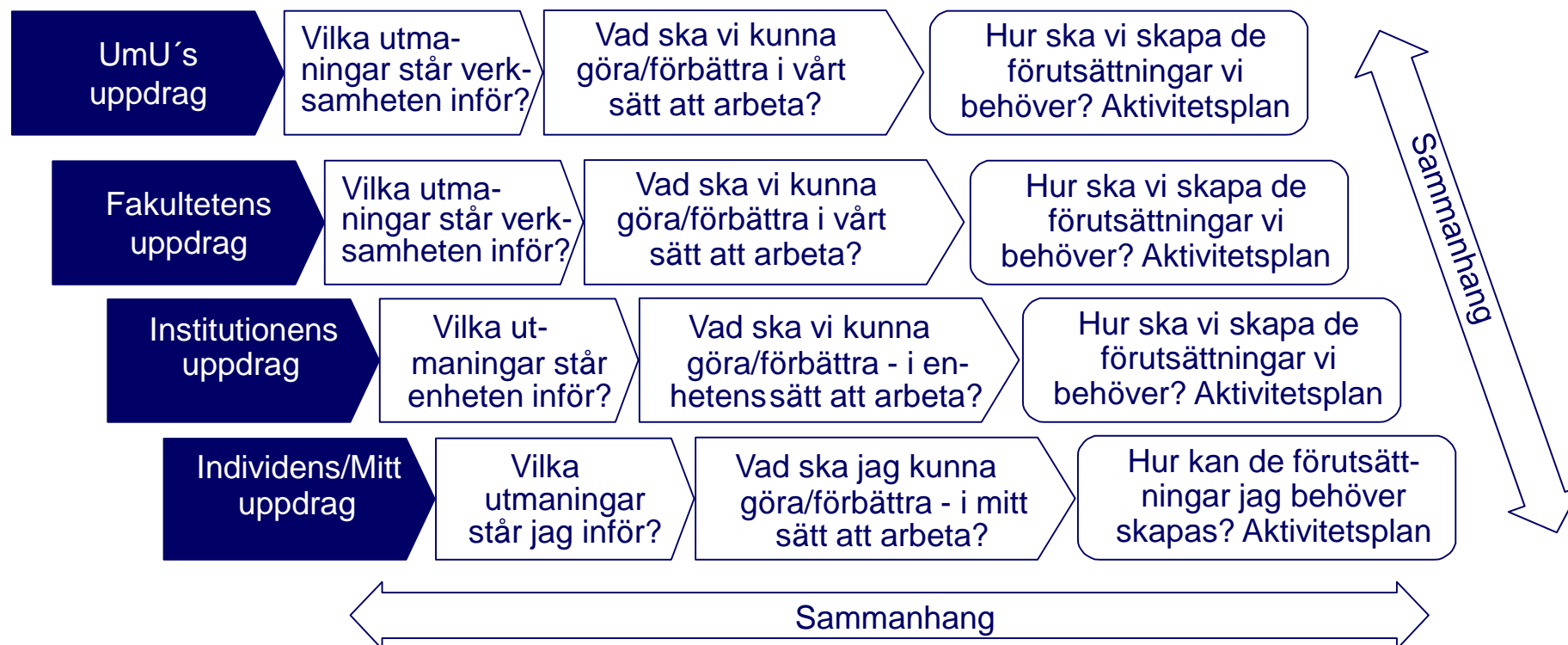
Ledarskap

## Arbetsätt





# Sammanhang – det hänger ihop



# Tips på vägen....

- Gör medarbetarna delaktiga i processen
- Använd och nyttja tidigare material så långt som möjligt
- Det är viktigare att ni känner er trygga i att ni har en plan för att säkerställa att ni har rätt kompetens för att kunna nå verksamhetsmålen/delmålen än själva formalian....
- Kontakta POU om ni behöver stöd och råd

