



UMEÅ UNIVERSITET

# Kompetensförsörjningsplan 2021

Designhögskolan vid Umeå Universitet

*Fastställd i beslutsmöte 2021-03-10*



## UMEÅ UNIVERSITET

# Nulägesanalys av verksamheten

### **Professionellt, konstnärligt och vetenskapligt forskande praktiker**

Under de snart 30 år som Designhögskolan har byggt sitt rykte som en världsledande designskola, har en nära relation till designprofessionens praktik varit grundläggande. Nu ser vi att vi för att driva utvecklingen och tänja på gränserna för nutida och framtida designpraktik måste inkludera en utveckling av kärnan i design som drivs av såväl professionell designpraktik som akademisk designforskning i relation till utbildningarnas struktur.

Genom en god balans mellan permanent undervisande och forskande personal och externa yrkesverksamma designer, möter våra studenter mycket skickliga lärare och handledare inom designyrket och akademien. Lärare med ena foten i yrkeslivet utanför akademien kan ta med sig relevanta professionsmetoder och frågor in i undervisningen. För Designhögskolan är det viktigt att kunna erbjuda anställda lärare möjligheten att upprätthålla en professionellt/konstnärligt grundad designpraktik, och det är ett av sätten vi kan länka ihop näringsliv och utbildning för att fortsätta upprätthålla den höga utbildningsnivån.

### **Lärare**

Inom design är det av yttersta vikt att både designforskare och professionsbaserade lärare engageras i undervisningen för att uppnå högsta möjliga kvalitet i såväl utbildning som forskning. När Designhögskolans kompetensförsörjningsplan för perioden 2016-2018 författades betonades vikten av likartade möjligheter för lärare på konstnärlig grund att befordras från adjunkt till lektor, samt jämställda möjligheter till t.ex. karriärtjänster. Vi noterar med tillfredsställelse att dessa önskemål nu implementerats genom den nya antagningsordningen (FS 1.1 -1672-18). Genom detta ges nu Designhögskolan ökade möjligheter att utvecklas och stärka sin position avseende såväl forskning som utbildning på grund och avancerad nivå.

### **Stödfunktion**

Medarbetarna på Designhögskolan på alla positioner är mycket kompetenta, och administration fungerar mycket väl. Verktyg, lokaler och administrativa system utvecklas kontinuerligt för att nå bästa möjliga resultat. Även inom teknikområdet ges gott stöd till personal och studenter, samt ett avancerat tekniskt stöd genom forskningsingenjörer och tekniker i våra labbmiljöer: interaktionslabb och 4D-labb. De båda forskningsingenjörerna handleder och undervisar inom ramen för sina tjänster. I strävan efter en stabil datorsupport har ITS hyrts in sedan juni 2020 i samband med en avslutad anställning. IT supporten består idag av 20% inhyrd från Arkitekt högskolan och 30% från ITS i form två individer med specialkunskap inom kritiska områden för den IT support som behövs på institutionen.

Designhögskolan har under år 2020 sett över HR funktionen i samband med att ordinarie HR administratör ansökte om tjänstledighet och kommer att avsluta sin anställning i februari 2021. I översikten av arbetsuppgifter inom HR som är av största vikt för organisationens verksamhet så utgörs mer än 50% av dessa av kvalificerade arbetsuppgifter vilket betyder att en HR samordnare bör rekryterad till tjänsten.

### **Designforskning & forskarutbildning**



## UMEÅ UNIVERSITET

År 2020 har varit ett fruktbart år för designforskningen vid Designhögskolan. Som en del av UmUs satsning på Konstnärligt Campus erhålls finansiering av en ny professur inom området design och där rekryteringsprocessen är initierad. Genom ett framgångsrikt deltagande av forskare från Designhögskolan i samverkan med forskare från TU Delft (Netherlands), University of Edinburgh (United Kingdom), University of Copenhagen (Denmark), Aarhus University (Denmark), Amsterdam University of Applied Sciences (Netherlands), Transport and Telecommunication Institute (Latvia), Philips Experience Design (Netherlands) and RISE (Sweden). Projektet kallat D-CoDE, har erhållit finansiering från Horizon 2020. Projektet startar 2021 och medför för Designhögskolan en finansiering under tre år av tre nya doktorander samt delfinansiering av våra deltagande seniora forskare. Trots dessa framsteg är dock finansieringen av våra seniora forskare och handledare i forskarutbildningen ej tillfredställande. Vår forskningsinriktning och hur vi publicerar avviker från fakultetens huvudfåra vilket gör det svårare att konkurrera om fakultetens strategiska satsningar för forskning, som t.ex. doktorandutrymmen och fakultetsfinansierad forskningstid (FFT). Detta försvårar också möjligheten för flera av våra forskare att meritera sig och därmed på ett konkurrenskraftigt sätt kunna söka externa medel från VR och andra finansiärer.

### Ledningsfunktion

Från juni 2018 till och med augusti 2018 hade Designhögskolan haft ett antal temporära ledningsgrupper. Sedan 1 juni 2020 leds Designhögskolan av ställföreträdande prefekt Linda Bresäter och med Oskar Björk som biträdande prefekt.

### Nuläge, bemanning och kompetens

Designhögskolan hade i januari 2021 43 anställda (motsvarande 33,35 heltidsekvivalenter). Av dessa arbetar 27 heltid och 16 deltid vilken varierar mellan 5-90%. Vid institutionen finns även inhyrd personal; en hustekniker och två lokalvårdare från universitetsservice, en datatekniker från UMA samt inhyrd IT-support från ITS.

Vi ser det som viktigt att kunna erbjuda en plats för arbetsträning eller arbetsstödande åtgärder utifrån Designhögskolans verksamhet och förutsättningar. Under 2020 har en person arbetstränat på Designhögskolan och en person har praktiserat som datatekniker via Arbetsförmedlingen.



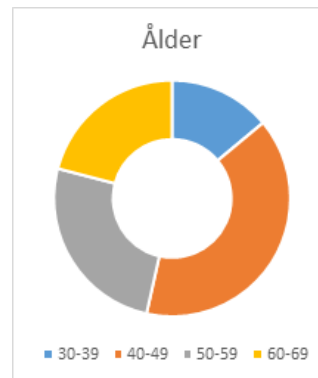
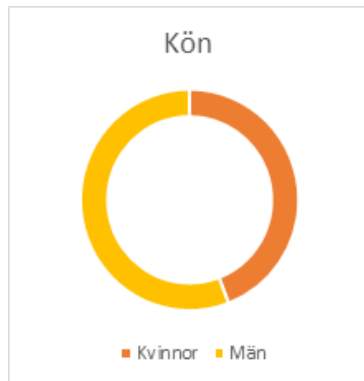
Inom lärarkategorin är i januari 2021 totalt 33 personer anställda; 4 professorer, 9 lektorer och 17 adjunkter varav en av dessa adjunkterna är tjänstledig 50% för forskarstudier. Vid Designhögskolan finns även 3 doktorander anställda som alla är inblandade i undervisning. En av dessa förväntas slutföra sin forskningsutbildning under januari 2022.

### Ålders- och könsstruktur 2021

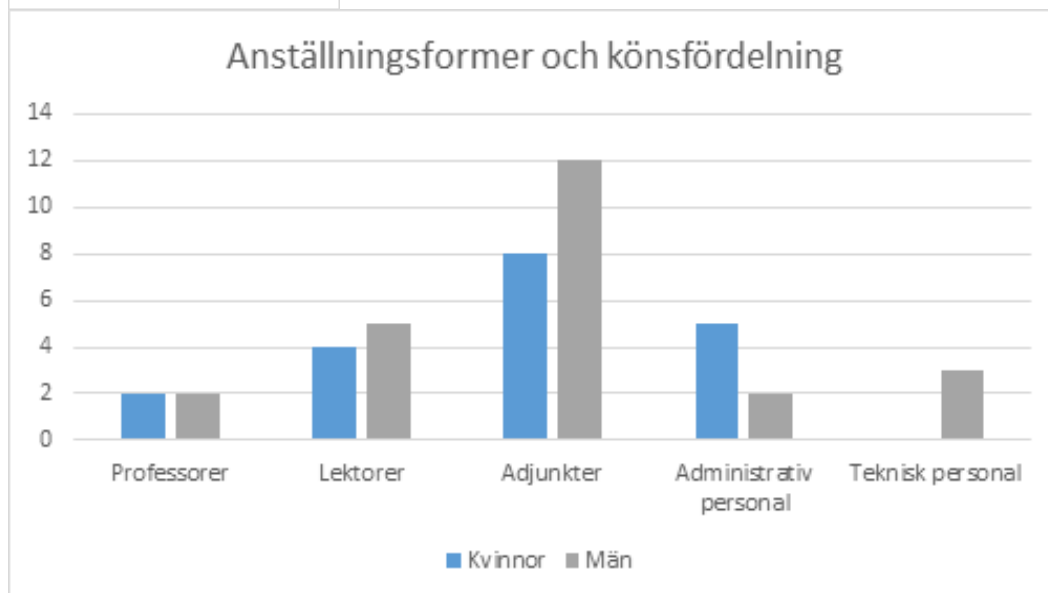
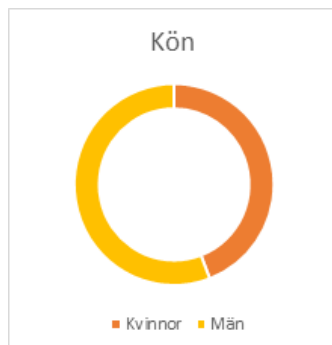
Medelåldern vid institutionen är 50 år för männen respektive 49 år för kvinnorna. Under det närmaste året beräknas inte någon personal från Designhögskolan att gå i pension.



## UMEÅ UNIVERSITET



Av totalt antal anställda i januari 2021 är 18 kvinnor och 25 män. Inom kategorin lärare är könsfördelning 14 kvinnor och 19 män och bland den administrativ personalen samt den tekniska är fördelningen 5 kvinnor och 5 män.



### Planerade ledigheter och avgångar

#### Avgångar



## UMEÅ UNIVERSITET

Under perioden 2020-2022 förutses inga planerade pensionsavgångar. När det gäller avslut av anställning kommer det under våren 2021 att ske flertalet personalförändringar då 1 professor, 2 lektorer och 1 HR-Samordnare kommer att avsluta sina anställningar på Designhögskolan. En doktorand som innehar doktorandanställning planeras att disputeras under 2022.

### Föräldraledigheter

Många anställda har hemmaboende barn, varav flera har småbarn. Under våren 2021 planeras en person att bli föräldraledig 100% och därtill är det ett par personer som tar ut föräldraledighet på deltid eller vid vissa tillfällen. Föräldraledighet och anpassning av yrkeslivet till familjeförhållanden är något som institutionen uppmuntrar och försöker ta hänsyn till vid till exempel mötesplanering och arbetsrutiner.

### Tjänstledigheter

Ett antal personer är tjänstlediga på hel- eller deltid av olika orsaker. Många av Designhögskolans anställda har egna företag parallellt med sin anställning och ett flertal heltidsanställda medarbetare väljer att i perioder gå ner i arbetstid för att arbeta inom sitt företag. Andra anställda har möjlighet att inom företag, andra institutioner eller organisationer bidra med sin kompetens, vilket gör att det inte är ovanligt att anställda ansöker om tjänstledighet för att prova på annat arbete och därigenom även kompetensutveckla sig.

## Aktiv kompetensförsörjning under 2021

### Översyn av interna processer för beredning och ledning

Designhögskolan vid Umeå universitet har under en lång följd av år rankats som en av eller den bästa designhögskolan på det norra halvklotet. Utbildningens höga kvalitet och renommé ställer naturligtvis också mycket höga krav på de fast anställda lärarna som utgör utbildningarnas ryggrad. En press att kontinuerligt utveckla både kvalitet och innehåll samt hantera de olika situationer som uppstår i en internationell studiemiljö. I takt med de reala nedskärningar som kontinuerligt sker har tidspressen på de enskilda medarbetarna kontinuerligt ökat och möjligheten att t.ex. vara den gode läraren och samtidigt kunna delta och göra fullödiga insatser i olika arbetsgrupper har gradvis försvårats. Vi upplever ett ökat antal medarbetare som har "gått in i väggen" eller som ser detta som en akut risk för sin egen del. Som en följd av detta förekommer en ökande ovilja att ta på sig olika uppdrag och allt blir ledningens ansvar. Syftet med detta projekt är att göra en översyn av den institutionsinterna organisationen för att stärka förutsättningarna för såväl ett gott medarbetarskap som ledarskap.

En översyn av institutionens interna organisation och arbetsordning är nu påbörjad och genomförs under ledning av Feelgood. Målsättningen med översynen är att etablera en känd och respekterad organisation för institutionens interna arbete. Det övergripande syftet med projektet är att med nyttjande av extern organisationskompetens utvärdera institutionens interna arbetsformer och organisation samt skapa en målbild för en robust, tydlig och personoberoende organisation, där ansvar för beredning och hantering av ärenden är tydliga och väl kända. En målbild för den interna strukturen som ger förutsättningar för ett hållbart delaktigt medarbetarskap såväl som för ett hållbart ledarskap. En organisation som därmed underlättar och breddar rekryteringsmöjligheterna av så väl perfekt som andra ledningsuppdrag och som underlättar möjligheterna och viljan att åta sig olika funktioner. Vi ser denna översyn som en central del för att



## UMEÅ UNIVERSITET

praktiskt kunna genomföra kompetensutveckling och för att använda vår samlade kompetens på ett effektivt och bra sätt för personal och organisation.

### **Kompetensbehov**

#### **Lärare**

Sammantaget har vi en god grundläggande kompetens inom stora delar av kärnområdena inom industridesign och relaterade områden. Vi har dock sett ett behov av förstärkning inom området form och konstnärligt uttryck där vi ser att vi har ett större behov inom olika kurser än vad vi har lärareresurser. Vi ser även ett behov av att ytterligare förstärka ämnet hållbarhet inom design. Under senare tid har hållbarhet och FNs mål för hållbar utveckling inspirerat Umeå universitet att inkludera hållbarhet som del av alla utbildningsprogram. Det har även blivit en allt viktigare del av designområdet och är ett perspektiv som efterfrågas av såväl samhället i stort och såväl som lärare och studenter vid Designhögskolan samt studenternas framtida arbetsmarknad.

För att kunna vidareutveckla och lyfta denna fråga inom undervisning och även inom forskning behöver vi ytterligare kompetens inom detta område. En kvalitetsgaranti för Designhögskolans verksamhet är både att knyta professorskompetens till våra utbildningar samt stärka Designhögskolans kompetens inom hållbarhetsområdet. Designhögskolan har en stark förankring i yrkeslivet men har en utmaning i större uträckning än idag skapa synergier mellan forskning och grundutbildning. Detta blir även synligt i den stora andel adjunkter i lärarkåren med stor yrkeserfarenhet. Kompetensbehov inom utbildningen tydligt måste vägas dels mot möjligheter att internt kompetensutveckla lärare, dels mot nyrekrytering av seniora lärarkompetenser. Många av de utbildningsmiljöer vi konkurrerar med, nationellt och internationellt, står inför liknande utmaningar, vilket gör att behovet av t.ex. forskningsmeriterade seniora lärare inom design vida överstiger tillgången såväl nationellt som internationellt. Att klara kompetensbehovet endast genom nyanställning är således varken önskvärt eller praktiskt genomförbart.

#### **Forskande personal**

Under de kommande fem åren satsar Naturvetenskaplig –teknisk fakultet på att stärka forskningen genom Arts Campus, denna satsning ger nya möjligheter att utveckla Designhögskolans forsknings avdelning och forskningsmiljö vilket är mycket positivt. En ökad aktivitet inom forskningsavdelningen medför dock även en utmaning i att balansera våra lärares och forskares tid inom undervisning, utveckling och forskning och för att klara denna utmaning behöver vi förstärkning inom dessa områden.

Andelen disputerade lärare vid Designhögskolan är ytterst låg, vilket gör situationen mycket sårbar vad gäller undervisning och handledning inom forskarutbildningen. För att långsiktigt ha en god balans mellan forskning och praktisk yrkeskunskap behövs dock ytterligare rekrytering av senior lärarkompetens inom såväl grund- som forskarutbildningen. Detta måste ske parallellt med en stark aktiv satsning på kompetensutveckling på ämnesmässig grund inom den befintliga lärarkåren. Genom detta kan även en förstärkning av lärare med kompetens att undervisa och framför allt handleda inom forskarutbildning uppnås.

#### **Stödfunktioner**

Under perioden 2016-2018 har Designhögskolan hyrt ut administrativ kompetens till Arkitektshögskolan (UMA) och HUMlab. Designhögskolan hyr även in kompetens inom strategi



## UMEÅ UNIVERSITET

och planering vad gäller IT-support från ArkitektHögskolan. I och med personalförändringar/nyanställningar på de andra enheterna avslutades mycket det administrativa samarbetet, men Designhögskolan hyr fortsättningsvis in IT-support från UMA, då vi ser detta samarbete mellan högskolorna på IT-sidan som fördelaktigt såväl strategiskt som praktiskt.

Designhögskolan kommer under 2021 att rekrytera en HR samordnare detta kommer troligtvis att bli en delad tjänst med en annan institution på Teknat, fördelningen kommer troligtvis att vara 60% på Designhögskolan och 40 % på annan institution.

### **Kompetensförsörjning genom rekrytering**

För att förstärka forskningsavdelningen och ledningsfunktionen vid Designhögskolan kommer under 2021 Under 2021 en professor i design med inriktning mot hållbart, anställas Vt 2021. Under våren kommer även en lektor på konstnärlig grund med syfte att tillföra ledningskompetens och erfarenhet för att inneha uppdraget som prefekt anställas.

Under läsåret 2015/2016 inledde vi arbetet med att knyta till oss professions- och praktikbaserad kompetens som adjungerade adjunkter, lektorer och professorer. Sedan dess har vi haft en adjungerad lektor (2016-17) och en adjungerad professor (2017-21) knutna till skolan. En ny adjungerad professor med inriktning mot hållbarhet, kommer att anställas under 2021 för att fortsätta bidra med ett utomstående perspektiv, ny kunskap och för att ytterligare driva utvecklingen framåt inom detta område. Vi strävar specifikt att under 2021 att adjungera kompetens inom området form och konstnärligt uttryck.

Då Designhögskolans undervisning i hög grad är beroende av ett nära samarbete med yrkesverksamma designer som handledare och lärare i våra projekt, ser vi möjligheten att arbeta med adjungerade lärare som en strategisk fördel jämfört med att anlita handledare på konsultbasis. Genom en tidsbegränsad (1-2 år) anställning som adjungerad lärare på 20%, knyter vi tydligare till oss industrikompetens som inte bara kan undervisa, utan även aktivt delta i ämnesutveckling och benchmarking av våra utbildningar. Vår målsättning är att varje år ha minst 2-4 adjungerade professorer/lektorer som fyller denna typ av roll, men rekryterings- och anställningsförfaranden är ofta mycket såväl tidskrävande som långvariga vilket gör att vi ännu inte når denna målsättning.

### **Kompetensförsörjning genom kompetensutveckling**

Vid Designhögskolan ska alla lärare aktivt ägna sig åt ämnesutvecklingsarbete inom kärnområdet industrideign, eller inom sitt kärnkompetensområde, genom forskning, konstnärligt utvecklingsarbete eller professions grundat utvecklingsarbete. Detta är tydligt framskrivet i samtliga lärares befattningsbeskrivningar och tid för detta är avsatt i bemanningsplaneringen. Denna ämnesutveckling måste vara grundad såväl i skolans behov av spets, bredd och höjd inom olika områden, som i olika individers förutsättningar och egna drivkrafter. Att lärare men även övrig personal ska bygga kompetens inom högskolepedagogik är en självklarhet och även något som tas upp i alla individuella utvecklingsplaner för personal, oavsett befattning. Under 2020 deltog 11 personer i personalen i olika kompetensutvecklingskurser. På Designhögskolan finns en grupp kallad Subject development committee som granskar och förbereder ärenden kring ansökningar för interna utvecklingsprojekt inom Designhögskolan. Denna grupp har under året arbetat aktivt för att inspirera och stödja personal i deras individuella utvecklingsprojekt. Designhögskolan stödjer även en viktig kompetensväxling i befattningsstrukturen vid Designhögskolan, där ett flertal av skolans adjunkter meriterar sig för att ansöka om befordran till



## UMEÅ UNIVERSITET

lektor på konstnärlig grund, eller till lektor på vetenskaplig grund efter disputation. Vissa av Designhögskolans anställda har egna företag parallellt med sin anställning, och ett flertal heltidsanställda medarbetare väljer att i perioder gå ner i arbetstid för att arbeta inom sitt företag, och därigenom även kompetensutveckla sig. Detta diskuteras och planeras bland annat i och med de årliga utvecklingssamtalen, då det är en viktig form av kompetensutveckling inom designprofessionen för skolans lärare.

Förändringar har gjorts i principer för bemanning och planering, för att frigöra tid och möjlighet för kompetensutveckling, och aktivt lyfts, planerats och följts upp med medarbetare individuellt i utvecklingssamtal och individuella utvecklingsplaner. Även kollektiva insatser, i form av införande av designseminarier, diskussioner och aktiviteter vid arbetsplatsträffar, samt vid pedagogiska seminarier, har syftat till att stötta och driva arbetet med ämnesutveckling på såväl individ- som institutionsnivå

### Handlingsplan för kompetensförsörjning

Kompetensåtgärden	Tjänst/målgrupp	%	Ämnesområde/kompetens/ arbetsuppgifter	Tidsperiods
Rekrytering	3 Doktorander	100	I samarbete med D-CoDE	Vt 2021
Rekrytering	Lektor/Prefekt konstnärlig grund	100	Design	Ht 2020
Rekrytering	Professor, vetenskaplig grund	100	Gedigen och dokumenterad forskningskompetens på vetenskaplig grund inom hållbarhet. Egen forskning samt handledning och undervisning inom forskarutbildning och grundutbildning. Ämnesutveckling.	Ht 2020





# UMEÅ UNIVERSITET

Rekrytering	Adjungerade professor/Professor of practice	20	Gedigen relevant professionserfarenhet inom industridesign. Anställning vid företag eller konsultbyrå. Aktivt bidragande till skolans ämnesutveckling och omvärldsanalys.	Våren 2021
Rekrytering	12 Amanuenser	10 %	Student som rekryteras för att planera för aktiviteter samt aktivera studenter inom området skissteknik	Våren 2021
Rekrytering	Welcome Officer	50 h	Student som rekryteras för att planera och genomföra välkomstaktiviteter för nya studenter.	Vt 2021
Anhållan befodran från adjunkt till lektor, vetenskaplig grund	Adjunkter	100	Industridesign	Vt 2021
Anhållan meriterad lärare	Adjunkter och lektorer	40	Industridesign	2021
Rekrytering	HR	100	Personalsamordning	Vt 2021
Kompetensutveckling	Undervisande personal		Pedagogisk kompetensutveckling. g. All undervisande personal deltar aktivt i pedagogiska kurser, pedagogiska seminarier och pedagogiska konferenser enligt sin IUP.	2021
Kompetensutveckling	Undervisande personal		Ämnesbaserad kompetensutveckling. g. All undervisande personal bedriver aktivt utvecklingsarbete på konstnärlig/praktikbaserad eller vetenskaplig grund, enligt sin IUP	



# UMEÅ UNIVERSITET

Kompetensutveckling	Lärarmeritering till meriterad eller excellent lärare		<p>Meritering på pedagogisk grund enligt UmUs meriteringssystem.</p> <p>Alla lärare bedriver aktiv dokumentation och reflektion av pedagogiska meriter i en pedagogisk portfölj.</p>	
Kompetensutveckling	Lärarmeritering		<p>Befordran från adjunkt till lektor på konstnärlig grund.</p> <p>Genomförande av ämnesutvecklingsarbete enligt IUP samt sammanställning av material för bedömning och befordran.</p> <p>Seminarier/workshops för att arbeta gemensamt med ansökningsprocesser.</p>	21-22