# Kompetensförsörjning – förslag på frågor för kartläggning och analys

|  |
| --- |
| **1. Vilka är verksamhetens övergripande uppdrag och prioriterade utvecklingsområden?** |
|  |
| **2. Vilka är verksamhetens framtida utmaningar och mål? Förändringar? Har vi samma uppdrag om ett till tre år som idag?****Förändringar att ta i beaktande kan handla om:*** **finansieringsformer**
* **forskningsfinansiering**
* **förändring av studentunderlaget**
* **förändringar i kursutbud**
* **andra förändringar som påverkar verksamheten**
 |
|  |
| **3. Vilken kompetens och vilka roller behöver vi för att lösa uppgifterna?**  |
|  |
| **4. Har vi den kompetens vi behöver nu? Hur ser det ut framåt? Vad tror vi om personalsituationen de kommande åren? Ökning/minskning/oförändrat? Finns det yttre krav på förändring/effektivisering?****Förslag på områden att beakta:*** **Befintlig kompetens bland medarbetarna**
* **Balans mellan olika befattningar**
* **Ledningsuppdrag och andra uppdrag**
* **Fördelning mellan kvinnor och män**
* **Åldersstrukturen i personalgruppen. Planerade pensionsavgångar**
* **Tjänstledigheter eller annan frånvaro. Behov av ersättare**
* **Vakanser**
 |
|   |
| **5. Om vi inte har den kompetens som behövs, vad behöver vi komplettera med? Hur gör vi för att ha den kompetens som behövs? Vilka förutsättningar behövs? Vad skulle kunna gå att samordna med andra institutioner/motsvarande?** |
|   |
| **6. Vilka delar av ARUBA (attrahera, rekrytera, utveckla, behålla, avveckla) är viktigast för oss?** |
|   |
| **7. Vilka är våra målgrupper? Identifiera för rätt riktade budskap och satsningar.** |
|   |

## Förslag på statistik och nyckeltal

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *(Uppdatera till korrekt årtal)* | **[År 1]** | **[År 2]** | **[År 3]** |
| **Antal anställda i olika befattningar (per *datum*)** |  |  |   |
| Tillsvidareanställda (män resp. kvinnor) |   |   |   |
| Visstidsanställda (män resp. kvinnor) |   |   |   |
| **Antal anställda per åldersgrupp och befattning (20xx-xx)** |   |   |   |
| -29 |   |   |   |
| 30-39 |   |   |   |
| 40-49 |   |   |   |
| 50-59 |   |   |   |
| 60-65 |   |   |   |
| 66- |   |   |   |
| **Rekryteringar och rekryteringsbehov (prognos\*)** |   |   |   |
| Antal lediga befattningar |   |   |   |
| Antal anställda |   |   |   |
|  |  |  |  |
| \* Prognos - beräknas utifrån tidigare utfall gällande medelantal anställda och årsarbetskrafter, personalomsättning (började och slutade), rekryteringsbehov |  |  |  |
|  |  |  |  |

Pensionsprognosen föreslås beräknas utifrån *avdelningens/enhetens/institutionens* åldersstruktur och med antagande om pension vid fyllda 65 år.

Könsfördelning ska redovisas där det är möjligt. Övriga nyckeltal som bidrar till kartläggningen kan vara sjukfrånvarotal, resultat av medarbetarundersökning, m.m.

## Kartläggning - rekryteringsstatistik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **20xx** |  |  |  |
| **Befattning** | **Lediga platser** | **Totalt anställda** | **Totalt antal ansökningar** |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
| **20xx** |   |   |   |
| **Befattning** | **Lediga platser** | **Totalt anställda** | **Totalt antal ansökningar** |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |

Uppgifterna om rekrytering är framtagna ur Varbi i ÅÅMMDD.