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

|  |  |
| --- | --- |
| Institution/enhet |  |
| Prefekt/motsvarande |  |

**Mall för strategisk kompetensförsörjningsplanKompetensförsörjningsplan**

Vid Umeå universitet ska alla institutioner/enheter ha en kompetensförsörjningsplan som utgår från verksamhetsplanenen. Kompetensförsörjningsplanen ska finnas som bilaga till verksamhetsplanen. Båda dessa planer revideras årligen.

# En kompetensförsörjningsplan ska ge en bild av nuläget av befintlig kompetens, ett framtida läge som beskriver framtida kompetensbehov samt en aktivitetsplan. I aktivitetsplanen beskrivs vilka åtgärder som pågår eller planeras i syfte att säkerställa att verksamheten har rätt kompetens för att nå sina mål på kort och lång sikt.

# Mallen innehåller ett antal rubriker som ett stöd i arbetet med att ta fram en kompetensförsörjningsplan. Delar av innehållet i kompetensförsörjningsplanen kan hämtas från verksamhetsplanen.

1. Bakgrund och påverkansfaktorer

Här beskrivs vilka kända påverkansfaktorer som ni ser på kort och lång sikt som kan påverka ert framtida läge vad avser verksamhet, personal och ekonomi. Det kan vara förändring av forskningsfinansiering, förändring av studentunderlaget, kursutbud eller andra förändringar som påverkar verksamheten.

1. Nulägesanalys

Hur ser nuvarande bemanning ut, vilken befintlig kompetens finns? Hur ser könsfördelningen ut? Hur ser åldersstrukturen ut - finns det aktuella pensionsavgångar? Har ni medarbetare som är tjänstlediga eller har annan frånvaro? Behöver de ersättas? Finns vakanta befattningar? Vissa av dessa statistikuppgifter kan hämtas ur Fokus. (<https://www.fokus.umu.se/diveport#page=FOKUS>)

Nulägesanalysen kan beskrivas för hela verksamheten eller indelas i undergrupper, som till exempel personal inom forskning, undervisning, ämnesområden etc.

1. Framtida läge och kompetensanalys

Beskriv utifrån påverkansfaktorerna vilka utmaningar verksamheten står inför de närmste tre till fem åren. Kommer det att finnas behov av förändringar av verksamheten och vilken påverkan får det på befintlig kompetens.

Gör en kompetensanalys utifrån fyra frågor;

1. Vilket är verksamhetens mål, uppdrag, strategier och utmaningar?

Se ”Framtida läge”

1. Vilken kompetens behöver vi?

Kompetensgap

1. Vilken kompetens har vi?

Kompetensbehov

1. Vad behöver vi utveckla och hur ska det gå till?

Kompetensgapet beskriver skillnaden mellan framtida kompetensbehov och befintlig kompetens. Gör en bedömning av vad aktuella mål, strategier och verksamhetens utmaningar innebär kompetensmässigt.

Ser ni utifrån kompetensanalysen att ni har den kompetens som svarar upp mot kommande behov? Kommer det att finnas behov av förändringar av verksamheten och därmed av befintlig kompetens? Beskriv det framtida kompetensbehovet.

Kan man kompetensutveckla befintlig personal eller krävs en nyrekrytering? Finns outnyttjad kompetens? Finns ett behov av omställning i verksamheten som kommer påverka befintlig personal, och/eller kompetensbehov.

Det kan vara lämpligt att göra en riskbedömning, om det framtida kompetensbehovet inte kan erhållas och vilka konsekvenser det ger för verksamheten.

1. Aktiviteter

I aktivitetsplanen beskriver ni de behov och aktivitet som är aktuella både på lång och kort sikt. Ange när i tid aktiviteterna ska genomföras och eventuell tid för uppföljning samt vem som ansvarar för aktiviteterna. (Den kursiverade texten i tabellen är ett exempel på hur aktivitetsplanen kan användas.)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Utmaning** | **Kompetensbehov, omställningsbehov** | **Aktivitet** | **Ansvarig** | **Tidplan** | **Uppföljning** |
| *Pensionsavgång lektor inom X ämne, december 2018* | *Kompetensbehov av disputerad lärare inom X ämne* | *Rekrytering av universitetslektor* | *Prefekt* | *Påbörjas HT-17, klart senast under HT-18* | *Löpande* |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |