

2019-09-03

Dnr SKH 2019/724/2.2.1

Processbeskrivning: Systematisk/strategisk kompetensförsörjning

Vad	Mål	Underlag för uppföljning	Avstämning av analys	Åtgärdsansvar	Styr-/stöddokument
Systematisk/strategisk kompetensförsörjning	Säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt utifrån verksamhetens nuvarande och kommande behov.	Kompetensförsörjningsplan (ingår i VP)	Verksamhetsdialoger	Prefekter	-Strategisk plan -Verksamhetsplan -Arbetstidsavtal -Mall Kompetensförsörjningsplan -Tidsredovisningsstatistik - Mall tjänstgöringsplaner

Processbeskrivning, inklusive rutiner

ESG/andra nationella och internationella standarder och riktlinjer:

2.1: Lärosätet säkerställer att den undervisande personalens kompetens motsvarar utbildningsverksamhetens behov.

Styrdokument: Strategisk plan, Verksamhetsplaner, Arbetstidsavtal

Stöddokument: Mall för kompetensförsörjningsplan, Mall tjänstgöringsplaner, Tidsredovisningsstatistik

Ansvarig för processbeskrivningen: HR-chef

Funktioner och organisatoriska enheter som är involverade i processen: Alla institutioner och forskningscentrum gör kompetensförsörjningsplaner med stöd av HR.

Hur jämlikhet (inklusive jämställdhet) beaktas i processen: Jämlikhet och jämställdhet ska beaktas i processen, en analys av jämställdheten görs inför att ny plan tas fram och förslag till åtgärder ska tillföras planen om fördelningen ligger utanför spannet 40-60%. Kvinnor och män ska ges lika möjligheter till forskning och kompetensutveckling.

2019-09-03

Dnr SKH 2019/724/2.2.1

Hur hållbar utveckling beaktas i processen: God kompetensförsörjningsplanering ger bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Hur student- och doktorandperspektivet beaktas i processen: Student-/doktorandrepresentant ingår i rekryteringsgrupp vid rekrytering av lärare. Som underlag för kompetensförsörjningsplaneringen ingår program- och kursutvärderingar.

MBL: Arbetsgivaren är skyldig att genomföra förhandlingar med arbetstagarorganisationerna innan beslut om viktigare förändringar fattas inom verksamheten eller om arbets- och anställningsförhållandena för en eller flera arbetstagare ändras. Fortlöpande information lämnas till arbetstagarorganisationerna om hur verksamheten utvecklas (enligt MBL [Lagen om medbestämmande] och rutiner för information och förhandling vid SKH).

Bakgrundstext (t.ex. andra processer som anknyter till aktuell process och förutsättningar för att starta en process): Kompetensförsörjningsplanering innebär att utifrån verksamhetens behov göra en plan för vilka kompetenser man behöver, anställa, behålla, utveckla, alternativt avveckla. I enlighet med processer för verksamhetsplanering, systematiskt arbetsmiljöarbete mm gör institutionerna årligen en kompetensförsörjningsplan för att säkra kompetensförsörjning på kort och lång sikt utifrån verksamhetens nuvarande och kommande behov.

Händelser i processen med utgångspunkt i styrdokument (om det finns) samt gemensamma rutiner för de funktioner och organisatoriska enheter som är involverade i processen

1. Verksamhetschef i samarbete med HR: underlag för planen i enlighet med mall för strategisk kompetensförsörjning:
 - *Statistik från HR till verksamhetscheferna (fördelning av professorer/lektorer/adjunkter, fördelning av tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar, fördelning heltid/deltid, könsfördelning, anställningar som upphör under året, pensionsavgångar inom en tioårsperiod)*
 - *PU-samtal*
 - *Uppföljning av föregående års kompetensförsörjningsplan (rekryteringar och planerad kompetensutveckling)*
 - *HPU*
 - *Uppdrag i nämnder etc*
 - *Tillfällig personal*
 - *Program- och kursutvärderingar*
 - *Ev. Bisysslor*

Enligt rutin fastställd av verksamhetschef.

2. Verksamhetschef tar fram en ny kompetensförsörjningsplan
 - *beskriver önskat läge utifrån Verksamhetsplanering*

2019-09-03

Dnr SKH 2019/724/2.2.1

- *utifrån önskat läge beskrivning av bemanningsbehov och kompetensutvecklingsbehov de kommande tre- fem åren.*

- 3. Analys av behov av kompetensutveckling och rekrytering
 - *Kompetensutvecklingsbehov sammanställs av HR och tar ev. fram förslag på högskoleövergripande kompetensutvecklingsinsatser.*
 - *Rekryteringsbehov presenteras för ledningen för eventuell samordning*

- 4. Uppföljning av kompetensförsörjningsplaner
 - *Följs upp i verksamhetsdialogerna*
 - *Kompetensförsörjningsplan följs upp inför nästa års verksamhetsplanering*
 - *Individuella kompetensutvecklingsplaner följs upp i PU-samtal*

- 5. Uppföljning av processen
 - *Följs upp i enlighet med process för verksamhetsplan, verksamhetsdialog och i ledningsgrupp*

Bilaga: I enlighet med tidsplan för Verksamhetsplanering