

Personalavdelningen
Gabriella Civalero
Personalchef

Långsiktig plan för kompetensförsörjning 2021–2026

Utöver de strategiska målen som högskolestyrelsen fastställt för KMH i *Vision och strategi 2021–2026* finns en rad externa förväntningar och krav inom högskolegemensamma områden som KMH förväntas leva upp till. För att säkerställa att KMH uppfyller dessa förväntningar finns särskilda planer för dessa högskolegemensamma områden. Ett av dessa områden är kompetensförsörjning.

Bakgrund

Kompetensförsörjningen är ett begrepp som används inom de flesta organisationer för att beskriva hur organisationen behov av kompetens ser ut och hur organisationen avser att säkerställa rätt kompetens inom organisationen på kort och lång sikt. Kompetens för en organisation står i relation till organisationens mål och dess verksamhet och det är utifrån verksamhetens behov på lång och kort sikt som kompetens ska beskrivas. Kompetens som organisationen ser ett behov av kan utvecklas med riktade kompetensutvecklingsinsatser, men kompetens som organisationen saknar eller ytterligare behöver förstärka kan också behöva rekryteras. Att medarbetarens kompetens tas tillvara och även får utvecklas är oftast viktigt för den enskilde medarbetaren och leder till ökad trivsel för den anställde. Det är också viktigt ur ett hållbarhetsperspektiv, dvs att skapa förutsättningar för att främja ett långt och ”hållbart” yrkesliv. En annan viktig aspekt kopplat till kompetensförsörjningen är lönebildningen som inkluderar lönerevisioner, lönekriterier, lönesättning för nyanställningar och eventuella strukturella eller riktade satsningar för löneökningar.

KMH följer definitionen av begreppet kompetensförsörjning som enligt s.k. SIS-standard beskrivs på följande sätt:

1. **attrahera** medarbetare med rätt kompetens (vara en attraktiv arbetsplats)
2. **rekrytera** dessa genom en professionell process
3. **behålla** medarbetare genom att vara en attraktiv och utvecklande arbetsplats i en bra miljö. **Utveckla** medarbetare och medarbetarskap på kort och lång sikt.

4. *aktivt och tidigt jobba med **omställning och avveckling** där organisationens förutsättningar och behov förändras och det ska göras med respekt för indiKMHden.*

Som myndighet behöver KMH förhålla oss till de lagar och förordningar som styr och reglerar den svenska arbetsmarknaden. När det gäller kompetensförsörjning gäller det bl a hur KMH får anställa (t ex LAS och HSF), men också uppdrag som KMH får från regeringen. Regeringsformen (5 § 2 st 12 kapitlet) föreskriver att vid statliga anställningar ska endast fästas avseende vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

I myndighetsförordningen (8 §) anges att KMH i samverkan med andra myndigheter ska utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken, se till att de anställda är väl förtrogna med målen för verksamheten, samt skapa goda arbetsförhållanden och ta till vara och utveckla de anställdas kompetens och erfarenhet.

KMH befinner sig i en digitaliserad värld och hållbarhet står högt på agendan. FN:s Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling samt högskolornas undertecknade klimatramverk ger övergripande målsättningar för det långsiktiga arbetet med de olika områden som definierar kompetensförsörjning. Lagen om digital tillgänglighet innebär att ingen ska hindras från att få tillgång till digital offentlig service och för att leva upp till lagkravet behövs rätt kompetens.

Vissa regeringsuppdrag reglerar kompetensförsörjningen. Regeringen har beslutat att förlänga regeringsuppdraget till myndigheter till och med 31 december 2023 om att tillhandahålla praktikplatser för nyanlända arbetssökande samt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Personalavdelningen har ett övergripande ansvar för att området kompetensförsörjning lyfts inom organisationen och blir en integrerad del av verksamheten.

Samtliga chefer i organisationen ska säkerställa att det finns rätt kompetens på såväl kort som lång sikt för det egna ansvarsområdet. Vid rekrytering och kompetensutveckling ska KMH:s vision och strategi vara vägledande. Rekryterande chefer har också ansvar för att uppfylla externa krav och brister i organisationen.

Personalavdelningen ska bidra med ett coachande förhållningssätt för att säkerställa regelefterlevnad, samt struktur och systematik inom området kompetensförsörjning.

I samverkansanda ska samtliga chefer diskutera och förankra sina planer med den egna organisationen så att medarbetaren i möjligaste mån kan få insyn i hur

organisationen ska utvecklas avseende kompetens. Den enskilde individens kompetens och utveckling diskuteras mellan den enskilde och respektive chef.

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Helena Wessman efter föredragning av planeringschefen Nina Cajhamre. Studentrepresentant har haft möjlighet att yttra sig i ärendet.



Helena Wessman



Nina Cajhamre

Prioriterade områden

Systematisk och strategisk kompetensförsörjning – attrahera rätt kompetens

KMH:s kompetensförsörjning ska vidareutvecklas, med sikte på att överväganden om långsiktiga rekryterings- och utvecklingsbehov ska vara en integrerad del av den kontinuerliga strategiska diskussionen på alla nivåer inom lärosätet.

Lönebildning

För att klargöra målsättningar och förutsättningar för ökade lönenivåerna inom organisationen behövs ett stort lönebildningsarbete. Lönen är ett styrmedel som ska bidra till att verksamheten når sina mål och att kompetensförsörjningen kan säkras. Ett lönebildningsarbete pågår på KMH redan nu. Gemensamma lönekriterier och en riktlinje för lönesättning tagits fram i samverkan mellan arbetsgivare och personalorganisationer. Diskussioner pågår inom kollegiet gällande arbetstidsavtalet för lärare, där bland annat frågor om kompetensutvecklingstid, förberedelsetid och tid för forskning ingår.

Social hållbarhet

Kompetensförsörjning konkretiserar delar av de sociala hållbarhetsmålen genom arbete med lönebildning, där lönekartläggning ingår, och riktade kompetensutvecklingsinsatser.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är en viktig del i kompetensförsörjningen för att säkra organisationens överlevnad och konkurrenskraft. Från olika håll förs kravet på ett livslångt lärande fram och gemensamma utbildningar för personalen behöver diskuteras och prioriteras löpande.

Handlingsplan

Systematisk och strategisk kompetensförsörjning – attrahera rätt kompetens

- Göra en kartläggning av kompetens på akademnivå.
Ansvarig: Akademier
- Ta fram kompetensförsörjningsplaner med särskild hänsyn till framtida utbildningsutbud och forskningsanknytning.
Ansvarig: Akademier
- Regelbundet följa upp kompetensförsörjningsplaner.
Löpande arbete: Samtliga chefer

Lönebildning

- Göra en översyn av lärarnas arbetstidsavtal.
Ansvarig: Rektor och Akademier
- Föra partsgemensamma diskussioner om löneläget.
Ansvarig: Rektor och Akademier
- Definiera lönebildningsarbetet och dess resultat i ett styrdokument.
Ansvarig: Personalavdelningen

Social hållbarhet

- Se över karriärvägar och meriteringssystem, översyn av tidsbegränsade anställningar och stapling av tidsbegränsade anställningar.
Ansvarig: Personalavdelningen
- Säkerställa minskad sårbarhet inom myndighetskritiska områden genom redundansplan.
Ansvarig: Höskoledirektören
- Ta emot nyanlända och praktikanter med funktionsnedsättning.
Löpande arbete: Personalavdelningen

Kompetensutveckling

- Utveckla kompetens utifrån identifierade behov i kompetensförsörjningsplanern.,
Ansvarig: Samtliga chefer
- Utveckla normkritiskt tänkande.
Ansvarig: Rektor
- IT-utbildningar för att höja den allmänna IT-kompetensen.
Ansvarig: Samtliga chefer
- Högskolepedagogiska kurser.
Löpande arbete: Akademier