



UMEÅ UNIVERSITET

POLICY FÖR KOMPETENS- OCH KARRIÄRUTVECKLING

Typ av dokument:	Policy
Datum:	2022-06-10
Dnr:	FS 1.1-1048-22
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2022-06-10 tillsvidare
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	<i>Kompetensutvecklingspolicy vid Umeå universitet (UmU 102-2173-03) fastställd av rektor 26 juni 2003</i>



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

1.	Beskrivning.....	3
2.	Bakgrund	3
3.	Centrala begrepp	4
4.	Policy för kompetens- och karriärutveckling	5



UMEÅ UNIVERSITET

1. Beskrivning

Syftet med policyn är att verka för

- ett långsiktigt, strukturerat och strategiskt arbete med kompetens- och karriärutveckling
- universitetets förmåga att utvecklas och möta förändringar
- medvetna och systematiska utvecklingsplaner som främjar goda prestationer, kompetensförsörjning, konkurrenskraft och en god arbetsmiljö på lika villkor.

Policyn lyfter centrala begrepp, ger vägledande principer, tydliggör ansvar och beskriver hur universitetet når policyns intentioner.

Detta styrdokument ska finnas översatt till engelska då det är av större principiell vikt och har stor betydelse för anställda eller studenter.

2. Bakgrund

Policy för kompetens- och karriärutveckling tar sin utgångspunkt i Umeå universitets vision, den statliga värdegrunden och tillitsbaserad styrning och ledning och omfattar alla chefer och medarbetare. Policyn ska stimulera till strategiska diskussioner och insatser som främjar kompetens- och karriärutveckling på alla nivåer inom universitetet.

Lagar, avtal och regelverk som ligger till grund för policyn är

- arbetsmiljölagen (1997:1160)
- diskrimineringslagen (2008:567)
- lokalt kollektivavtal om samverkan för utveckling vid Umeå universitet
- policy för arbetsmiljö och lika villkor
- chefs- och ledarskapspolicy.

Samverkans-, student-, tillgänglighets-, hållbarhets- och arbetsmiljöperspektivet samt det internationella perspektivet har integrerats i dokumentet. Policyn bedöms positivt för jämställdheten vid Umeå universitet då ett av dess syften är att skapa jämställda kompetensutvecklingsprocesser med hänsyn till individuella förutsättningar.



UMEÅ UNIVERSITET

3. Centrala begrepp

De centrala begrepp som presenteras i policyn ska vara vägledande för andra styrdokument inom området och vid kommunikation på medarbetarwebben.

Kompetensförsörjning innebär alla de aktiviteter som har till uppgift att attrahera, rekrytera/introducera, utveckla, behålla och ställa om/avveckla personal.

Kompetens definieras i denna policy som individens kunskap, motivation och förmåga att prestera i alla situationer och aktiviteter som ett specifikt uppdrag eller arbetsuppgift kräver. Inom ramen för kompetensutveckling är det av vikt att samtliga tre delar inkluderas.

Kompetensutveckling är ett medvetet och systematiskt arbete för att utveckla chefer och medarbetares kompetens utifrån verksamhetens behov på kort och lång sikt. Kompetensutveckling är en dynamisk process där en individs behov förändras över tid. För en chef eller medarbetare som är **ny i sin roll** eller i sina arbetsuppgifter är introduktion, instruktion, utbildning, handledning, mentorskap och möjlighet till samarbete med erfarna kollegor viktigt. Allt eftersom individen får **erfarenhet i rollen** förändras behoven, och möjligheter till coachning, samverkan, nya utmaningar, nätverk, karriärutveckling och fördjupning blir viktigare.

Begreppet *karriär* innefattar flera perspektiv. Det kan vara målbilder inom ramen för en given karriärstege, men det kan också handla om kontinuerlig professionell utveckling, möjlighet att förkovra sig eller att ställas inför nya utmaningar och flytta gränserna för sin egen kapacitet och förmåga.

Chefskap refererar till den formella positionen och de uppdrag samt arbetsgivaransvar som definierats och delegerats av överordnad chef. *Ledarskap* är den process som uppstår i samspillet mellan ledare och medarbetare i strävan att uppnå ett gemensamt mål.

Begreppet *medarbetarskap* inkluderar de förhållningssätt som en medarbetare uppvisar i sitt arbete för att genomföra arbetsuppgifter, interagera och samverka med kollegor och representera verksamheten. Ett *aktivt medarbetarskap* innebär att medarbetaren tar ansvar för sitt arbete och bidrar till verksamhetens utveckling.

En god arbetsmiljö är en förutsättning för ett *hållbart arbetsliv* som ger möjlighet till kompetensutveckling, omställning och trygghet. Umeå universitet ska vara en arbetsplats som präglas av arbetsglädje, trygghet, utveckling, delaktighet, tillit och respekt för alla människors lika värde.

Mentorskap innebär att en erfaren yrkesutövare hjälper någon annan att bli skickligare och mer kompetent i sin yrkesroll. Den grundläggande idén är



UMEÅ UNIVERSITET

att ta vara på och sprida erfarenhetsbaserad kunskap inom organisationen. Genom att bidra till någon annans professionella utveckling kan mentorn utveckla sina egna kunskaper, förmågor och förhållningsätt.

4. Policy för kompetens- och karriärutveckling

Den långsiktiga kompetensförsörjningen är av strategisk betydelse för att förverkliga Umeå universitets vision. Kvalificerade lärare och ett professionellt verksamhetsstöd är en förutsättning för utbildning och forskning av hög kvalitet. Umeå universitet ska erbjuda kompetens- och karriärutveckling som utgår från verksamhetens behov, bidrar till den långsiktiga kompetensförsörjningen och ett hållbart arbetsliv samt främjar chefer och medarbetares professionella utveckling.

Kompetens- och karriärutveckling ska vara tillgänglig för alla chefer och medarbetare och verka för att förbättra jämställdheten och mångfalden vid Umeå universitet. Universitetet ska verka för att utveckla den kompetens som redan finns i organisationen så att alla chefer och medarbetare rustas för såväl dagens arbetsuppgifter som framtida utmaningar. Att utveckla och stärka ledarskapet och medarbetarskapet utgör en viktig del i universitetets övergripande visions- och kvalitetsarbete.

Umeå universitet verkar för en tillitsbaserad styrning och ledning utifrån en övertygelse om att alla chefer och medarbetare har kunskap, motivation och förmåga att framgångsrikt genomföra sitt arbete utan onödig detaljstyrning. Varje beslutsnivå förväntas aktivt verka för att stimulera helhetsperspektiv, samverkan och tillitsfulla relationer. Detta synsätt innebär kortfattat att universitets syfte och verksamhetens behov ska vara vägledande för utformning av styrning, arbetsorganisation, arbetssätt, kultur, ledarskap och medarbetarskap.

Ansvar

Ett framgångsrikt arbete med kompetens- och karriärutveckling bygger på att varje chef tar ett aktivt ansvar utifrån både verksamhetsperspektiv och grupp- och individperspektiv.

I arbetet med verksamhets- och kompetensförsörjningsplanering har chefer det övergripande ansvaret för att

- leda arbetet med att analysera, omvärldsbevaka och beskriva det framtida kompetensbehovet
- planera åtgärder
- avsätta resurser för att säkerställa att verksamheten har den kompetens som behövs för att framgångsrikt fullgöra sitt uppdrag.



UMEÅ UNIVERSITET

Chefer har det övergripande ansvaret för att undersöka och analysera om den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds kommer alla medarbetare till del på ett likvärdigt sätt, oavsett diskrimineringsgrund.

Medarbetare har ansvar för att aktivt arbeta med sin egen kompetensutveckling, ta vara på möjligheter till kompetenshöjande och meriterande erfarenheter samt bidra till att stödja kollegors kompetensutveckling.

Dialogen mellan chef och medarbetare i det årligen återkommande utvecklingssamtalet skapar förutsättningar för att gemensamt planera aktiviteter för individens kompetens- och karriärutveckling, på kort och lång sikt.

Umeå universitet når policyns intentioner genom att

- ge alla chefer och medarbetare kompetensutveckling som långsiktigt stärker verksamheten och främjar arbetsglädje, motivation och goda prestationer.
- arbetet med kompetens- och karriärutveckling systematiseras och individuella utvecklingsplaner skapas och följs upp årligen i samband med utvecklingssamtalet.
- chefer och medarbetare ges tillräckliga kunskaper för att kunna efterleva gällande lagar, förordningar och regelverk.
- ge stöd för meritering på alla nivåer inom karriärstegen för lärare. Forskande- och undervisande personal ska ges möjlighet till kompetensutveckling för att stärka sin vetenskapliga och pedagogiska skicklighet.
- ge teknisk- och administrativ personal goda möjligheter till kompetens- och karriärutveckling. Medarbetaren ska ges förutsättningar för professionell utveckling från ny till erfaren i sin yrkesroll.
- ge forskande- och undervisande personal med ledningsuppdrag stöd i sina roller som vetenskaplig och pedagogisk ledare.
- ha väl fungerande arbetssätt och pedagogisk kompetens för att kunna utveckla och tillhandahålla interna utbildningar av hög kvalitet.
- ge riktade kompetensutvecklingsinsatser och universitetsgemensamma utbildningsprogram för att främja, utveckla och stärka chefs-, ledar- och medarbetarskapet.
- ge chefer och medarbetare möjlighet till mentorskap för att främja kompetens- och karriärutveckling utifrån behov och förutsättningar.