

Stödverksamhet som motor för verksamhetsutveckling

Hur strategiskt HR kan skapa värden i verksamheten

Jessica Hagberg HR-chef & Ulrika Birgersson HR-strateg



”Vad händer när stödverksamheten inte bara stöttar – utan aktivt driver utveckling som stärker både utbildning och forskning?”

**Vår resa: från operativt
stöd till strategisk partner**



Kort om oss

- Ca 720 medarbetare
- 19 000 studenter
- Erbjuder ett sextiototal utbildningsprogram och påbyggnadsutbildningar
- 330 fristående kurser inom humaniora, samhällsbyggnad och naturvetenskap samt teknik.

Stödverksamheten

Centraliserad stödverksamhet med åtta avdelningar.

HR består av:

HR-chef

1 HR-strateg

5 HR-specialister

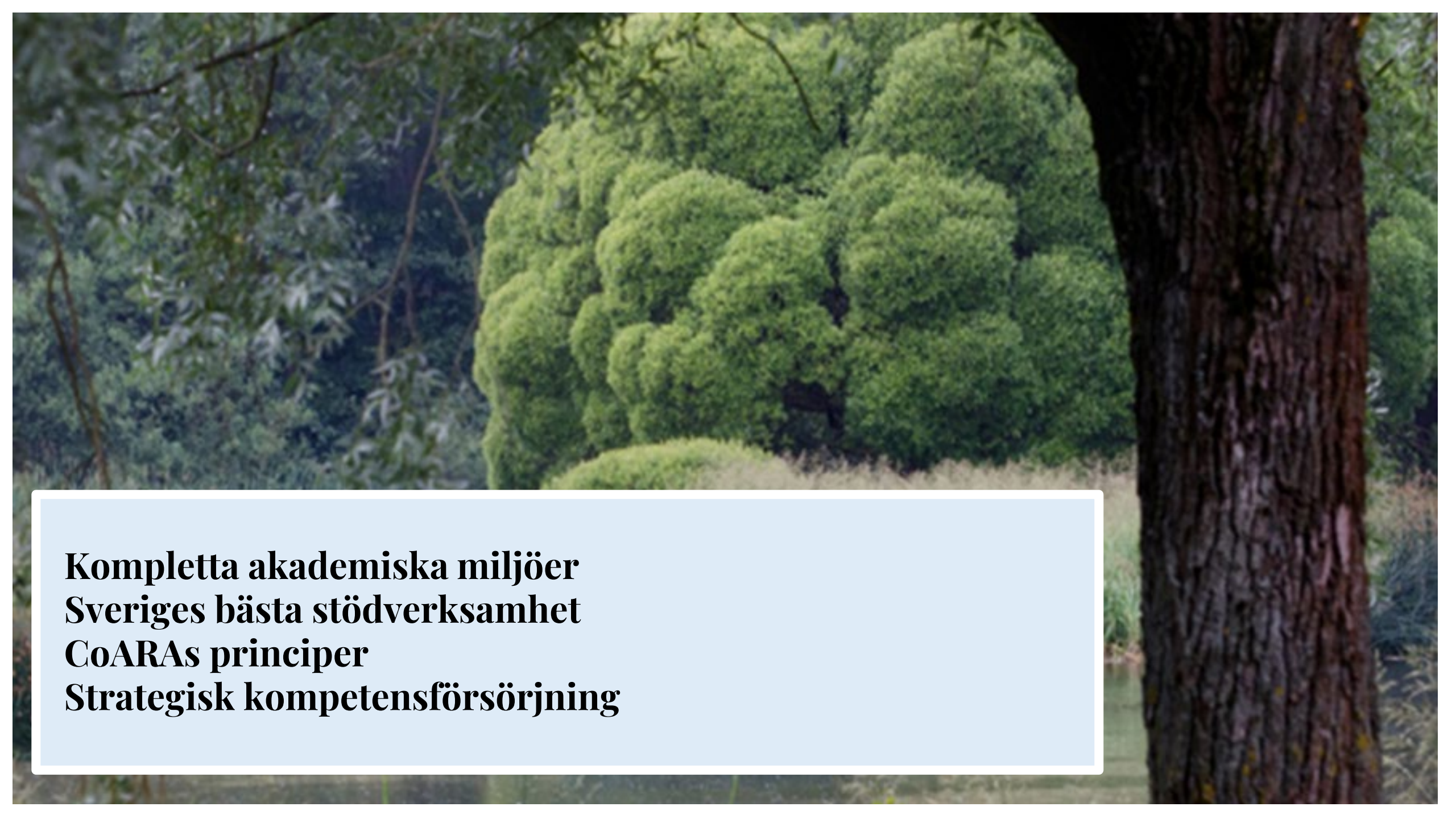
1 HR-administratör

(samordnare för lika villkor)



A photograph of pink cherry blossoms in full bloom, with a building visible in the background. The blossoms are in sharp focus in the foreground, while the building is blurred.

Vision
Verksamhetsmål
Utbildning & forskningsstrategi



**Kompletta akademiska miljöer
Sveriges bästa stödverksamhet
CoARAs principer
Strategisk kompetensförsörjning**

Strategisk kompetensförsörjning

Strategisk kompetensförsörjning innebär att en organisation långsiktigt planerar, utvecklar och säkerställer den kompetens som behövs för att nå sina mål och klara framtida utmaningar. Det handlar både om att attrahera rätt medarbetare, behålla och utveckla befintlig personal samt se till att kompetensen matchar verksamhetens strategi och förändrade behov

ARIUBA- paletten

Attrahera

Introducera

Rekrytera

Utveckla

Behålla

Avsluta

Utvecklingsområden

- Långsiktig strategi för Högskolans kompetensförsörjning – ARIUBA.
- Kompetenser och viljeinriktning för att utveckla Högskolans kompletta akademiska miljöer.
- Utveckla bedömningsgrunder med utgångspunkt i CoARAs principer och SUHF:s riktlinjer för meritbedömning.
- Tydliggöra kompetensområden för både lärare och stödverksamhetens medarbetare med utgångspunkt i Högskolans verksamhetsmål och strategier.

Initiering av projekt

- HR initierade ett projekt och presenterade sina tankar för Högskolans ledning.
- Rektor fattade beslut om att starta upp ett högskoleövergripande projekt.
- Projektet förväntades arbeta fram en policy för Högskolans långsiktiga kompetensförsörjning.
- En policy med utgångspunkt i Högskolans vision, verksamhetsmål och strategier.
- Som skapa förutsättningar för HUR vi når våra mål utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv.
- En policy som också omhändertar och utgår från CoARAs principer
- Som ger en gemensam riktning där både lärare och stödverksamhetens medarbetare är inkluderade.



Styrgrupp
Rektors ledningsgrupp

Projektgrupp
Projektledare – Prorektor
Delprojektledare – HR-strateg

Projektdeltagare
Ordförande i UFN
Ordförande i Anställningsnämnden
Akademichef

Referensgrupper
Utbildning och forskningsnämnden
Anställningsnämnden
Professorskollegium
Chefskollegium

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling är av strategisk betydelse för lärosäten och andra kunskapsbaserade verksamheter. Högskolans möjligheter att erbjuda utbildning och producera forskning av hög kvalitet är helt avhängigt kompetensen hos lärare, forskare och medarbetare inom verksamhetsstödet, och de villkor de verkar inom.

Mål & inriktning för kompetensförsörjning 2025 – 2030



4.1 Attrahera kompetens

Högskolan är en attraktiv arbetsgivare med ambition och förmåga att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare som vill göra skillnad.

Mål & inriktning för kompetensförsörjning 2025 - 2030



4.2 Kompetens för starka utbildnings- och forskningsmiljöer

Högskolans utbildnings- och forskningsmiljöer har kompetens för genomförande av forskning och utbildning av hög kvalitet.

Mål & inriktning för kompetensförsörjning 2025 – 2030



4.3 Kompetensområden för lärare

Högskolans lärare har hög vetenskaplig och pedagogisk kompetens. För forskning och utbildning av hög kvalitet krävs även kompetens kring samverkan och nyttiggörande samt akademiskt medborgarskap.

Mål & inriktning för kompetensförsörjning 2025 - 2030



4.4 Kompetensområden för stödverksamhetens medarbetare

Högskolans medarbetare inom stödverksamhet har hög kompetens inom fyra grundläggande kompetensområden: Yrkesskicklighet, Kärnverksamhetsförståelse, Samarbete och helhetssyn och Effektivitet.

En gemensam målbild

Vision & verksamhetsmål

Utbildning & forskningsstrategin 2030

Mål & inriktning för kompetensförsörjning 2025–2030

Attrahera kompetens

Kompetens för starka utbildnings- och forskningsmiljöer

Kompetensområden för lärare

Kompetensområden för medarbetare inom stödverksamheten

**Vilka kompetenser behöver stödverksamhetens
medarbetare – och lärarna själva – för att vi
tillsammans ska kunna skapa de bästa
förutsättningarna för kvalitet,
professionalisering och långsiktig utveckling?**

Kompetensområden

För lärare



För stödverksamheten



”Genom att synliggöra kompetensområden för både stödverksamhetens medarbetare och lärare bygger vi en kultur där stöd och kärnverksamhet samspelar för verklig framgång.”

Högskolans medarbetare inom stödverksamhet har hög kompetens inom fyra grundläggande kompetensområden: Yrkesskicklighet, Kärnverksamhetsförståelse, Samarbete och helhetssyn och Effektivitet.



Yrkesskicklighet

Medarbetare inom stödverksamheten har aktuella och relevanta kunskaper, färdigheter och förmågor inom sitt yrkesområde. Med yrkesskicklighet avses de kunskaper, färdigheter och förmågor som kännetecknar ett professionellt utförande av de arbetsuppgifter som är kopplade till medarbetarens anställning. Yrkesskickligheten bedöms med utgångspunkt i best practice, normer och standarder inom yrkesområdet.

Kärnverksamhetsförståelse

Medarbetare inom stödverksamheten har god kännedom om Högskolans uppdrag och förutsättningar, inklusive dess vision, verksamhetsidé, mål och strategier, samt en god förmåga att tillämpa sina yrkeskunskaper på ett sätt som stödjer och möjliggör Högskolans kärnverksamhet.

Kärnverksamhetsförståelsen kan beskrivas som förmågan att tillämpa sitt generella yrkeskunnande på den specifika kontext och verksamhet som utgörs av universitets- och högskolesektorn samt specifikt Högskolan i Gävle. Förståelse av kärnverksamheten är en nyckel för stödverksamhetens medarbetare att kunna maximera sitt bidrag till organisationens framgång.

Samverkan och helhetssyn

Medarbetare inom stödverksamheten har god förmåga att samarbeta inom och över organisatoriska gränser samt att anpassa sina egna insatser till större sammanhang. Man bidrar aktivt till en god arbetsmiljö för såväl studenter som anställda. Kompetensområdet samverkan och helhetssyn tar fasta på den samverkan och samordning som krävs för att medarbetare från skilda stödfunktioner ska kunna samverka med varandra och med lärare och forskare med målsättningen att kärnverksamheten ska fungera och prestera så väl som möjligt.

Effektivitet

Medarbetare inom stödverksamheten har förmåga att aktivt identifiera, utveckla och tillämpa resurseffektiva arbetssätt som bidrar till Högskolans övergripande mål inom utbildning och forskning. För att uppnå detta krävs en kontinuerlig omvärdering och förnyelse av arbetsmetoder, där fokus ligger på att optimera resurser och processer för att stärka verksamhetens resultat. Stödverksamheten ska också ha en stark förmåga att genomföra omvärldsanalys, vilket gör det möjligt att vidta proaktiva åtgärder och anpassa arbetet efter förändrade förutsättningar för att på så sätt säkerställa långsiktig kostnadseffektivitet och högsta möjliga verksamhetsnytta.

Reflektioner & lärdomar

- Ett utvecklande samarbete där vi lärt mycket av varandra
- En ökad respekt för varandras kompetenser och områden
- Kompetensförsörjning har fått ett större fokus i organisationen

“Kompetensförsörjningen - en av våra viktigaste frågor”

- Vi talar samma språk – HR har fått en ökad verksamhetsförståelse och ledningsfunktionens kunskapen om kompetensförsörjning (ARIUBA) har ökat.
- HR har fått en tydligare roll och mandat att driva utvecklingsarbete, ses som en viktig aktör i verksamhetsutvecklingen.

Nästa steg

- ARIUBA - handlingsplan med utgångspunkt i policyn
- Ökad HR stöd till chefer i rekryterings, befordrans och meriteringsprocessen.
- Utveckla arbetsgivarvarumärket, Högskolans EVP.
- Utveckla och tydliggör karriärstege och karriärplanering.
- Utveckla utbildningsprogram för olika roller med utgångspunkt i policyns kompetensområden, exempelvis grundläggande kärnverksamhetsförståelse för alla medarbetare inom stödverksamheten.
- Integrera kompetensområden i medarbetarsamtal och lönesamtal.
- Utveckla Högskolans verktyg för kompetensutveckling och kompetensplanering i "Kompetensportalen".

**Vilka kompetenser tror du är viktiga
för era medarbetare inom
stödverksamheten?**

**"Stödverksamheten är
inte en kuliss – den kan
vara en motor"**