



Datum: 2017-11-29

Verksamhet: HLK

Strategisk kompetensförsörjningsplan 2018 - 2021

Strategisk kompetensförsörjning är en process för att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål. Det innebär att arbeta långsiktigt, strukturerat och målmedvetet med insatser för att kunna attrahera, rekrytera och introducera nya medarbetare, utveckla och behålla befintliga medarbetare samt avveckla medarbetare vid behov, exempelvis pensionering eller vid förändring av verksamhet.

I den strategiska kompetensförsörjningsplanen säkerställs att verksamheten har den kompetens som behövs för att nå verksamhetsmålen. Den strategiska kompetens-försörjningsplanen och verksamhetsplanen har därmed en stark koppling till varandra. Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att utifrån analys av befintlig kompetens, tydliggöra kommande kompetensbehov och hur stort gapet är från befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens mål på kort och lång sikt. Kompetensgapet kan alltså beskrivas som skillnaden mellan framtida kompetensbehov och befintlig kompetens.

I kompetensförsörjningsplanen ska även ett jämställdhetsperspektiv finnas med i analysen av befintlig kompetens, behovet av kommande kompetensbehov samt även i de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven.

I kompetensförsörjningsplanen ska även de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven beskrivas. Det kan innebära t ex kompetensutveckling, rekrytering, avveckling men även strategier för hur man attraherar och behåller medarbetare.

Kortfattat kan man säga att en kompetensförsörjningsplan ska ge svar på:

- Vilken kompetens har vi idag?
 - Vilken kompetens behöver vi i morgon?
- ...och hur löser vi glappet däremellan?

Kompetensanalys

För att kunna göra en strategisk kompetensförsörjningsplan behöver en analys göras av framtida kompetensbehov. Med analysresultatet som grund kan en fackhögskola eller avdelning/motsvarande planera för kompetensförsörjningsaktiviteter med syftet att nå den kompetens som bäst matchar verksamhetens framtida behov. Har analysen gjorts på avdelningsnivå/motsvarande kan därefter en sammanställning göras för hela fackhögskolan.

Svar på följande frågor hjälper er att identifiera det kompetensgap som behöver fyllas:

Vilket är verksamhetens mål, uppdrag, strategier och utmaningar?

Beskriv verksamhetens uppdrag samt de mål och planer som ni fastställt i verksamhetsplanen och i de övergripande strategierna – det närmsta året respektive inom en fyraårs-period. Vilka utmaningar/faktorer påverkar uppdrag och verksamhet? Ge exempel på konkreta uppgifter och situationer som är särskilt viktiga/kritiska för att klara uppdraget/nå målen.

Följande kan användas som underlag i analysen:

- Jönköping Universitys och fackhögskolans mål och strategier
- Verksamhetsplan inkl prognos för uppdragsutbildning och forskningsansökning
- Ekonomiska ramar 2018-2021

Utifrån JU:s mål, delmål och strategier har HLK:s kompetensförsörjningsbehov via verksamhetsplanen för perioden 2018 - 2021 uttryckts:

- fler lärare och forskare med internationella nätverk (a, b, c)
- fler forskare som har erfarenhet av publicering i internationella tidskrifter (c)
- flertalet lärare och forskare ska behärska engelska språket, särskilt inom ämnesområde (a, b, c)
- ökad andel disputerad personal (a, c)
- tillräcklig lärarresurs för att uppnå hög kvalitet vid examensrättsprövningar (a)
- forsknings- och utbildningsledare med stort kontaktnät inom arbetsliv, bransch och samhälle (a, d)
- forsknings- och utbildningsledare med kompetens och erfarenhet av kvalitetsarbete (a, c)
- fler lärare och forskare med kompetens som kan erbjudas externt (d)
- fler lärare/forskare med uppdaterad MIK/IKT-kompetens (a, b)
- jämnare könsfördelning inom respektive personalgruppering (a, b, c, d)

Vilken kompetens kommer vi behöva?

Beskriv vilken kompetens (både intern och extern) som kommer behövas det närmsta året respektive inom en fyraårsperiod för att klara framtida utmaningar/förändringar och för att nå verksamhetsmålen?

I generella termer behöver HLK utifrån målbilden få in en ökad internationell erfarenhet inom nästan alla områden. Detta gäller såväl forskning som undervisning. Internationella nätverk behöver byggas och vidareutvecklas. En grundläggande målsättning är att uppnå en kompetent och välbalanserad lärarresurs utifrån konkurrensen. Rekrytering och meritering av forskarutbildad personal kräver särskilt fokus. Ett av målen är också att öka publiceringen av artiklar i refereegranskade internationella tidskrifter. Denna kompetens och erfarenhet prioriteras vid rekrytering och kompetensutveckling och kompetensutvecklingsinsatser behövs för befintlig personal.

Inom varje ämnesområde/program/examensrätt är det viktigt att ha en lärarresurs, där följande uppnås:

- tillräcklig forskningsbaserad
- tillräcklig arbetslivsbaserad
- en levande och kvalitetsorienterad forskningsmiljö, av tillräcklig storlek
- jämn könsfördelning

Varje lärare förväntas ha (önskat tillstånd):

- god pedagogisk förmåga
- goda språkkunskaper i svenska och/eller engelska
- internationell erfarenhet
- uppdaterad informationsteknologisk kompetens

Områdesindelningen nedan följer en organisatorisk logik. Områdesmässigt ser HLK följande behov till 2019: (Gapet i tabellen ges av att summera de positiva siffror som ges 2018 - 2021. Utgångsvärdet är nuläget minus pensionsavgångar som ges av negativa tecken i tabellen.)

CHILD (CH)

Inom området finns ett magister-/masterprogram på engelska i ämnet Child Studies, samt forskarutbildning inom handikappvetenskap (och pedagogik med inriktning specialpedagogik, se området pedagogik). Till detta finns en framstående internationell forskningsmiljö. Såväl program som forskningsmiljö bedrivs ihop med HHJ. Gap-analysen bör därför ses gemensamt för HHJ/HLK. Forskningsmiljön är viktig för forskningsbaserad inom det specialpedagogiska området inom lärutbildning, samt förskollärarytbildning vid HLK.

Miljön är också en del av Institutet för handikappvetenskap (IHV). En utvärdering av det samarbetet har nyligen skett och beslut om fortsatt satsning har tagits. För närvarande pågår rekrytering av fler nyckelkompetenser, dels med tanke på kommande succession inom miljöledningen och dels för att öka forskningen vid HLK. Området har för närvarande 2 professorer, en docent och 3 doktorander vid HLK. Det pågår rekrytering av två seniora forskare. Två av doktoranderna beräknas bli klara under perioden. Båda dessa har tillsvidareanställningar vid HLK och förväntas bli lektorer.

	2017/11	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	CS HV	CS HV (tillsammans med HHJ)				CS HV	CS HV
Seniora forskare	3	2			-1	4	2
Lektorer/disp lärare	0	1	1			2	2
Adjunkter	0					0	0
Doktorander	3	-1	-1	1		2	1

Gruppen består av 6 kvinnor varför det vore önskvärt att rekrytera män till gruppen.

Området är internationellt till sin art och all undervisning sker på engelska.

Globala Studier (GS)

Området bedöms behålla samma storlek studentmässigt. Eventuellt nytt program på avancerad nivå ger begränsad tillväxt. Inom området finns ett kandidatprogram, samt en forskningsgrupp inom LPS-PIL. I verksamhetsplanen är en förstudie planerad 2018 för att utreda om ett magisterprogram på engelska ska tas fram. Området har delvis en "personalunion" med ämnesområden inom samhällsvetenskap och naturvetenskap. Området har för närvarande en professor i sociologi som delas med HHJ som går i pension i slutet av året. Vid HLK finns också tre lektorer som potentiellt kunde axla ett ledningsansvar inom forskningsgruppen, ett par av lektorena borde kunna meritera sig till docentnivå inom perioden.

Undervisningsunderlaget är mycket litet, endast 3,3 helårslärare, ett ev. 1-årigt magister-program skulle förändra detta marginellt. På grund av sin litenhet så är området beroende av deltidsanställningar och "personalunioner". För närvarande så har de flesta av personalen uppdrag inom andra program (4 st), administrativa uppdrag (2 st), annan fackhögskola (2 st), annat lärosäte (1 st). Dessa "unioner" är en nödvändig strategi även under fortsättningen av perioden, dock bör planen vara att öka koncentrationen i tjänsterna på olika sätt. Forskningsmässigt finns god erfarenhet i gruppen, men det behövs mer extern finansiering. Erfarenhet av arbetsliv och fältarbete är mycket viktigt att det finns i lärargruppen.

	201711	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	GS	GS	GS	GS	GS	GS	GS
Seniora forskare	1	-1+1				1	1
Lektorer/disp lärare	5	-1			-1	3	0
Adjunkter	1	1				1	0

Varav av 2 kvinnor och 5 män, varför det vore önskvärt att rekrytera fler kvinnor till gruppen.

Human Resources (HR)

Området bedöms växa, en del av tillväxten sker dock hos JIBS. Inom området finns ett kandidatprogram, med två huvudämnen. Huvudansvaret för huvudämnet psykologi har HLK. Huvudansvaret för företagsekonomi har JIBS genom avtal. Forskningsmiljön Livslångt lärande har ansvaret för forskningsbaseringen när det gäller psykologi. Kompetens finns också inom företagsekonomi men där har JIBS motsvarande avtalade ansvar. Inom psykologi har HLK en professor med Pedagogisk psykologi som profilmråde. Ytterligare två lektorer finns inom psykologiområdet, varav en inom arbetspsykologi. För närvarande ges HR-programmet på kandidatnivå vilket korresponderar mot lärarkapaciteten nedan.

	201711	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	HR PSY	HR PSY				HR PSY	HR PSY
Seniora forskare	1					1	0
Lektorer/disp lärare	2					2	0
Adjunkter	0					0	0

Gruppen består av 3 män varför det vore önskvärt att rekrytera kvinnor till gruppen.

Förskolläro-, Grundläro- och Ämnesläroutbildning (LU), Pedagogik och generella ämnesexamina

Läroutbildningarna växer relativt mycket kommande år. Totalt behövs därför minst 10 nya lärore/forskare anställas under perioden, varav minst hälften disputerad personal.

Läroutbildningarna (LU) är komplexa utbildningar som leder till yrkesexamen. Examensmålen är många och utbildningarna har stora inslag av statlig styrning.

HLK bedriver förskolläroutbildning, grundläroutbildning med inriktning mot fritidshem, F-3 och 4-6, samt ämnesläroutbildning mot gymnasiet inom engelska, historia, religionsvetenskap, samhällskunskap och svenska. HLK planerar också för en högstadieläroutbildning inför 2018 inom något ämne. Den utbildningsvetenskapliga kärnan (UVK) innehåller delar som t.ex. betyg- och bedömning, specialpedagogik, allmändidaktiska inslag. Rena ämnesstudier och ämnesdidaktik är andra viktiga byggstenar, liksom verksamhetsförlagd utbildning. Forskningsmiljöerna Learning Practices inside and outside school (LPS) och Praktiska utbildningsforskning (PUF) ansvarar primärt för forskningsbaseringen inom området och även för de generella examensrätterna inom de olika ämnena. Pedagogikämnet är centralt i alla LU och även om inte gränsdragningarna är tydliga så kan följande inriktningar skönjas:

Pedagogik

HLK har även generella examensrätter inom Pedagogik på grund, avancerad och forskarnivå. Forskningsbaseringen återfinns främst inom LPS och PUF, men kompetens finns också inom Livslångt lärande och CHILD.

Inom detta område ligger en del allmändidaktiska och pedagogiska delar som till stor del täcker UVK. Här finns flera seniora forskare och många disputerade lärore.

Pedagogik med inriktning mot förskola

Här återfinns pedagogik med inriktning mot förskolan. HLK har en senior forskare och några lektorer. Här behövs ytterligare disputerade lärare, gärna seniora. Efterfrågan av uppdragsutbildning är stor och beräknas vara så under perioden.

Pedagogik med inriktning mot fritidshem

HLK har en senior forskare inom området och har just anställt två lektorer inom området.

Pedagogik med inriktning mot specialpedagogik

HLK har en grupp lärare inom detta fält som tillhör forskningsmiljön LPS, varav en docent och en lektor, men också CHILD har kompetens inom detta område.

	201711	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	Ped	Ped	Ped	Ped	Ped	Ped	Ped
Seniora forskare	9	-1+1	+2	+2	+1-1	13	6
Lektorer/disp lärare	13	+2-1	-1	-2	-1	14	6
Adjunkter	11	+1				12	1

Varav av 13 kvinnor och 9 män disputerade, samt 11 kvinnor (adjunkter) varför det vore önskvärt att rekrytera fler män till gruppen.

Engelska

Ämnet finns i Grundlärar- och Ämneslärarutbildning och dessutom en examensrätt på kandidatnivå. I nuläget finns ett antal lektorer inom området. Kompetenser behövs inom inriktningarna engelska språket, litteraturvetenskap och engelskdidaktisk kompetens för olika åldrar. Ämneslärarutbildningen är under uppbyggnad. Under perioden behövs också en senior forskare inom området. En eller ett par av nuvarande lärargrupp bör kunna meritera sig till docentnivå. En adjunkt har LIC inom didaktik och är inskriven i forskarutbildning. För att täcka behovet av disputerad personal med språkvetenskaplig inriktning kan förslagsvis en rekrytering motsvarande ca 20 % göras under 2018.

	201711	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	Eng	Eng	Eng	Eng	Eng	Eng	Eng
Seniora forskare	0	+1				1	1
Lektorer/disp lärare	4	-1		+1		4	0
Adjunkter	3			-1		2	0

Varav 5 kvinnor och 2 män varför det vore önskvärt att rekrytera fler män till gruppen.

Historia

Ämnet finns i Grundlärar- och Ämneslärarutbildning och dessutom examensrätter på kandidat- och magisternivå. Ämnet i sig liksom ämnets didaktik är viktiga byggstenar. För närvarande finns en professor och några lektorer inom området. Under perioden går nuvarande professor i pension och behöver ersättas av en ny senior forskare. Dimensionering förväntas ligga konstant under perioden.

	201711	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	Hi	Hi	Hi	Hi	Hi	Hi	Hi
Seniora forskare	1	-1				1	1
Lektorer/disp lärare	3					3	0
Adjunkter	1					1	0

Varav 1 kvinna och 4 män varför det vore önskvärt att rekrytera fler kvinnor till gruppen.

Religion

Ämnet finns i Grundlära- och Ämneslärautbildning och dessutom en examensrätt på kandidatnivå. I nuläget finns ett antal lektorer inom området. Under perioden behövs en senior forskare inom området. En lektor går i pension under perioden. Någon ur nuvarande lärargrupp borde kunna meritera sig till docent under perioden. Bredden i ämnet kombinerat med ett relativt litet tjänsteunderlag gör att en del deltidsanställningar finns i dag för att t.ex. täcka upp de olika delar av religionsämnet. Dimensionering förväntas ligga konstant under perioden.

	201711	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	Re	Re	Re	Re	Re	Re	Re
Seniora forskare	0	+1				1	1
Lektorer/disp lärare	3	-1				2	0
Adjunkter	3					3	0

Varav 3 kvinnor och 3 män.

Samhällsvetenskap

Ämnet finns i Grundlära- och Ämneslärautbildning och är tematiskt till sin karaktär. Sociologi, Statsvetenskap och Nationalekonomi är några viktiga ämneskompetenser som krävs, liksom ämnesdidaktisk kompetens. Ämnet bedrivs på grund- och avancerad nivå. Ett antal lektorer finns inom området, varav en är docent i sociologi, likaså några adjunkter. Området har ett relativt litet tjänsteunderlag och genom den tematiska uppbyggnaden finns i dag "personalunioner" med tex Globala Studier och Historieämnet. Av resursskäl bör HLK även under perioden fram till 2019 delvis bygga vidare på naturliga "unioner" där samma ämne finns på flera ställen.

	201711	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	Sh	Sh	Sh	Sh	Sh	Sh	Sh
Seniora forskare	1					1	0
Lektorer/disp lärare	3					3	0
Adjunkter	3					3	0

Gruppen består av 7 män varför det vore önskvärt att rekrytera kvinnor till gruppen.

Svenska

Ämnet finns i Förskole-, Grundlära- och Ämneslärautbildning och också inom uppdragsverksamhet och fortbildning via fristående kurs. För ämneslärautbildning krävs kompetens inom svenska språket, litteraturvetenskap och ämnesdidaktisk kompetens för olika åldrar. Ämneslärautbildningen i svenska är under uppbyggnad och expanderar fram till 2019. Under detta område sorterar även ämnet Svenska som andraspråk, där finns dock inte behovet av examensrätt. För närvarande finns två docenter, två lektorer och en adjunkt i litteraturvetenskap, i svenska språket finns en lektor och några adjunkter. I svenska som andraspråk finns några adjunkter. Under perioden kommer fortbildnings-kurser att ges som fristående kurser eller uppdragsutbildning. Två disputerade i svenska språket behöver rekryteras under perioden. En disputerad inom läs- och skrivutveckling (didaktisk inriktning för yngre åldrar) har precis rekryteras.

	201711	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	Sv	Sv	Sv	Sv	Sv	Sv	Sv
Seniora forskare	2					2	0
Lektorer/disp lärare	3					5	2
Adjunkter	9					8	0

Varav 12 kvinnor och 2 män varför det vore önskvärt att rekrytera fler män till gruppen.

Geografi

Ämnet finns i Grundlära- och Ämneslärautbildning, 7-9. I nuläget sker ingen antagning till ämneslärautbildningen, men examensrätt finns för åk 7-9. Ämnet finns också inom Globala Studier. Två disputerade naturgeografer och en disputerad kulturgeograf finns i dagsläget.

	201711	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	Ge	Ge	Ge	Ge	Ge	Ge	Ge
Seniora forskare	0					0	0
Lektorer/disp lärare	2					2	0
Adjunkter	0					0	0

Varav en kvinna och en man.

Matematik

Ämnet finns i Förskole- och Grundlärautbildningen och också inom uppdragsverksamhet och fokuseras därför på den matematikdidaktiska inriktningen. En pedagogikprofessor med denna inriktning går i pension under perioden. I nuläget finns två lektorer varav en borde kunna meriteras till docent under perioden. Ett par adjunkter finns i nuläget, varav en förväntas disputeras under perioden.

	201711	2018	2019	2020	2021	Mål2021	GAP
	Ma	Ma	Ma	Ma	Ma	Ma	Ma
Seniora forskare	2		-1			1	0
Lektorer/disp lärare	2		+1			3	1
Adjunkter	3		-1			2	0

Varav 4 kvinnor och 3 män.

Naturvetenskap och teknik

Området finns främst i Grundlärautbildning och det naturvetenskapliga basåret. Inom området finns två docenter, en i fysik och en i biologi, två lektorer och tre adjunkter.

En adjunkt uppnår pensionsålder under perioden och en ersättning av teknikdidaktisk kompetens behövs då. Hållbar utveckling har tillräcklig lärarresurs i nuläget.

	201711	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	NT	NT	NT	NT	NT	NT	NT
Seniora forskare	2					2	0
Lektorer/disp lärare	2					2	0
Adjunkter	2		+1-1			2	1

Varav 2 kvinnor och 4 män varför det vore önskvärt att rekrytera fler kvinnor till gruppen.

Praktiska- och Estetiska ämnen

Ämnet finns i Förskole- och Grundlärautbildningen. En lektor i pedagogik med inriktning estetiska läroprocesser(musik) finns, liksom en adjunkt inom musik mot yngre åldrar. Inom bild finns några adjunkter och inom dramaområdet finns en adjunkt. Inom idrottsämnet finns tre adjunkter, varav en förväntas disputeras inom perioden.

	201711	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	PrEst	PrEst	PrEst	PrEst	PrEst	PrEst	PrEst
Seniora forskare	0					0	0
Lektorer/disp lärare	1		+1			2	1
Adjunkter	7		-1			6	0

Varav 4 kvinnor och 4 män

Medie- och Kommunikationsvetenskap (MKV)

Området bedöms ligga konstant studentmässigt. Inom området finns ett stort kandidat-program med fyra inriktningar, Global Communications, Marknadskommunikation, Medieproduktion och strategisk kommunikation. Vidare finns ett magister- och masterprogram (1 och 2-årigt) inom International Communications. Därutöver finns forskarutbildning och en forskningsmiljö.

HLK har de senaste åren rekryterat två professorer, varav en forskningsmiljöledare. Båda har erfarenhet av internationell publicering och vana att söka och erhålla externa medel i konkurrens. Miljön täcker in de flesta utbildningarna kompetens- och forsknings-baseringsmässigt. För närvarande har miljön fem seniora forskare och ytterligare fem disputerade lärare. Utanför huvudämnet i kandidatprogrammet så försörjer JIBS i nuläget personal inom marknadskommunikationsinriktningen. Andra praktiska delar inom kandidatprogrammet försörjs för närvarande av en handfull adjunker, framförallt inom video- & multimedieproduktion och andra viktiga IT-verktyg inom branschen. En adjunkt beräknas gå i pension under perioden. När disputerad personal söks efterfrågas internationell erfarenhet, vana av internationell publicering och medelsansökan i konkurrens.

Utifrån behoven 2019, bedöms numerären vara stabil. Rekrytering av en senior forskare och ett par lektorer pågår och beräknas vara slutförd inom år 2017. Genom dessa rekryteringar räknar HLK med att stärka forskningen inom området. Det är också önskvärt att få in några externt finansierade doktorander under perioden. Området är internationellt till sin art och relativt mycket undervisning sker på engelska. Kapacitet, kompetens och erfarenhet att genomföra uppdragsutbildning bör ökas under perioden.

	2017/11	2018	2019	2020	2021	Mål 2021	GAP
	MKV	MKV	MKV	MKV	MKV	MKV	MKV
Seniora forskare	4	+1-1			-1	3	1
Lektorer/disp lärare	3	+2				5	2
Adjunker	8		-1			7	0

Varav 7 kvinnor och 8 män.

När det gäller ledarskapet, så har MKV för närvarande tillfredsställande kompetens gällande forskningsmiljöledare och utbildningsledare.

Strategiska satsningar

Skolchefsinstitutet

Institutet är under uppbyggnad och har för avsikt att rekrytera en professor, en koordinator på 50% och 2 postdoktorer under 2018.

Lead me

Ett internationellt tematiskt projekt inom lärande & kommunikation. Projektet behöver rekrytera antingen 2 professorskompetenta i MKV respektive Pedagogik eller en heltidsprofessor i det ena eller andra området, samt koordinatorskapacitet.

Vilken kompetens har vi idag?

Beskriv hur bemanningen ser ut idag och vilken kompetens som finns. Utgå t ex från bifogad bemanningslista och komplettera med aktuella uppgifter, eller utgå från andra underlag om ni har uppgifterna där. Gör med listans (el motsvarande) hjälp en prognos över den förväntade bemanningsutvecklingen det närmsta året respektive inom en fyraårsperiod, t ex förväntade pensioneringar, tjänstledigheter, tidsbegränsade anställningar och annan personalrörlighet som har påverkan på nuvarande och kommande kompetensbehov.

Gör även en analys ur ett jämställdhetsperspektiv. Hur ser fördelningen ut av kvinnor och män på olika positioner? Kan man se en positiv utveckling ur jämställdhetsperspektivet? Vad behöver göras? Vi har ett krav från regeringen för perioden 2017 - 2019 om att 48 procent av de professorer som anställs ska vara kvinnor. I målet inkluderas befordrade professorer och gästprofessorer men inte adjungerade professorer. Redovisa därför särskilt anställningar till professorer samt planerade nyanställningar och befordringar fram till 2019.

Identifiera även personal som är nyckelpersoner i verksamheten som ni behöver värna om samt doktorander som promoveras under perioden och som är verksamma i organisationen och kan komma att anställas även framgent.

CHILD (CH)

Handikappvetenskap är ett litet ämne och spetskompetensen är hög. Basen är dock sårbar. HHJ och HLK bör gemensamt ta ansvar för att lärarresursen är tillräcklig. Kompetens att publicera sig internationellt och attrahera externa medel är hög inom CHILD. Förmågan att upprätthålla ett aktivt internationellt nätverk är stor.

Globala Studier (GS)

Ur utbildningsprogrammets synvinkel så finns tillräcklig och nödvändig kompetens idag. När det gäller forskningsgruppen och forskningsbaserad av programmet så kommer nuvarande forskningsledare att gå i pension inom perioden. Forskningsgruppen består av flera aktiva forskare vara en förväntas bli docentbedömd inom kort. En förstudie planeras under perioden för att bereda huruvida ett program på avancerad nivå ska utvecklas och i så fall med vilken inriktning. Detta kan påverka rekryteringsbehovet.

Human Resources (HR)

Pedagogikämnet har under några år fasats ur HR-programmet. Utfasningen beräknas vara helt genomförd inför 2018. Pedagogikämnet har ersatts med företagsekonomi. JIBS har ansvaret för kompetens i företagsekonomi. När det gäller psykologiämnet så bedöms nödvändig lärarresurs finnas ur ett examensrättsperspektiv. Flera kurser ges på engelska i nuläget och de flesta lärarna har tillfredsställande kunskaper i engelska.

Förskolläro-, Grundläro- och Ämnesläroutbildning (LU), Pedagogik och generella ämnesexamina

Nuläget beskrivs under avsnittet "Vilken kompetens kommer vi behöva?"

Medie- och Kommunikationsvetenskap (MKV)

MKV har idag till stor omfattning den kompetens som behövs idag. Rekrytering av tre disputerade pågår. Många kurser ges på engelska i nuläget och lärarna har tillfredsställande kunskap och erfarenhet av undervisning på engelska. Den tekniska kompetensen hos adjunkterna är god, men måste

underhållas med kompetensutveckling. Ansträngningar görs också för att med hjälp av externa medel ta in några doktorander.

Strategiska satsningar

Skolchefsinstitutet är uppstartat men får tillsammans med Lead me-projektet särskilda medel under tre års tid från JU och HLK from 2018.

Vad är GAP:et?

Analysera hur väl det framtida kompetensbehovet stämmer med befintlig kompetens och vad som saknas. Beskriv vilket "GAP" det är det mellan befintlig kompetens och den kompetens som kommer behövas.

En del av GAP:et beror av vilka anställda som går i pension, en uppställning över de som inom perioden närmar sig pensionering inom HLK finns bifogat efter aktivitetslistan.

När det gäller jämställdhetsaspekten definierar HLK att i spannet 40%-60% råder numerär jämställdhet. Vid årsskiftet 2016/2017 rådde jämställt läge för personalgrupperna professorer och lektorer/docenter. För gruppen universitetsadjunkter dominerar antalet kvinnor.

Tabell 2.4. Anställda lärare, andel kvinnor i % per kategori

Lärarkategori (andel kvinnor %)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Professor	47	46	43	45	47	47	44
Lektor och docent	43	51	52	56	57	55	53
Adjunkt	63	65	64	61	59	62	64
Summa lärare	56	59	57	57	57	58	59

Generellt kan därför konstateras att rekrytering av flera manliga universitetsadjunkter är önskvärt utifrån denna aspekt, men i föregående avsnitt redovisas hur den numerära jämställdheten inom olika ämnesområden ser ut.

HLK har mycket begränsade möjligheter att internfinansiera doktorander och rekryterar därför oftast doktorander genom extern finansiering eller med anställning hos annan huvudman.

CHILD (CH)

Det pågår an rekrytering av seniora forskare bl.a. med anledning av successionsfrågan inom forskningsledningen. Erfarenhet av internationell publicering och förmåga att attrahera extern forskningsfinansiering är nödvändig. HLK och HHJ bör ha en gemensam syn på ämnet handikappvetenskap. Gap:

- Två seniora lärare/forskare, docent eller professor inom lämpligt CHILD-ämne.
- Ev en postdoktor eller liknande.
- En adjunkt beräknas disputeras under 2018 och befordras till lektor.

Globala Studier (GS)

Gapet förväntas i huvudsak lösas med interna forskare och en profil som harmoniserar med programmet/programmen. Utifrån programstorlek och tjänsteunderlag är en integrering av miljön i en större samhällsvetenskaplig miljö att föredra. Området behöver ökad extern finansiering. Gapet:

- En lektor beräknas bli docentkompetent inom kort.

Human Resources (HR)

Inget GAP föreligger för närvarande.

Förskolläraryr-, Grundläraryr- och Ämnesläraryrutbildning (LU), Pedagogik och generella ämnesexamina***Pedagogik***

Inom detta delområde är det främst ersättningsrekryteringar som behövs. HLK bedömer att en handfull lektorer meriteras till docenter inom perioden. En professor inom pedagogik behöver rekryteras då en professor går i pension 2019. I övrigt kommer meriteringarna troligen att fylla på den seniora nivån i tillfredsställande omfattning. Ett par lektorer har just anställts och börjar vid HLK den 1 januari 2018. Ytterligare några lektorer kommer att behöva rekryteras, dels för att risken att tappa disputerade inom ämnet ökar då många lärosäten har rekryteringsbehov, men också för att volymen inom läraryrutbildningarna ökar. Gapet:

- En professor inom pedagogik (inriktning didaktik)
- Två till tre lektorer inom pedagogik mot allmäntdidaktiska områden (UVK)

Pedagogik med inriktning mot förskola

Inom detta delområde behövs några nyrekryteringar:

- En senior lärare/forskare, gärna med erfarenhet av internationell publicering och att söka externa medel.
- En lektor gärna med erfarenhet av internationell publicering

Pedagogik med inriktning mot fritidshem

Inget GAP föreligger för närvarande.

Pedagogik med inriktning mot specialpedagogik

Rekryteringar av seniora forskare pågår inom CHILD, externa forskningsmedel och en fortsatt IHV-satsning ger möjlighet till anställning av fler disputerade. Bedömningen är att en adjunkt disputerar under 2018. GAP: se CHILD.

Engelska

Avsaknaden av senior lärare/forskare förväntas i huvudsak lösas med meritering. En deltidslektor med inriktning engelska språket kommer att behövas inom de närmsta åren.

Historia

Gapet förväntas i huvudsak lösas med ersättningsrekrytering av en senior lärare/forskare gärna med internationell erfarenhet. Utifrån områdets litenhet och tjänsteunderlag är en docent/deltidsprofessor att föredra. Området behöver ökad extern finansiering. Därför är sådan erfarenhet värdefull vid rekrytering.

- Senior lärare/forskare, docent eller professor

Religion

Gapet förväntas i huvudsak lösas med ersättningsrekrytering eller meritering till en senior lärare/forskare gärna med internationell erfarenhet. Utifrån områdets litenhet och tjänsteunderlag är en docent/deltidsprofessor att föredra. Deltidslektorer kan behövas p.g.a ämnets bredd. Gapet:

- En lektor bedöms bli docentkompetent under 2018

Samhällsvetenskap

Rekrytering av professor inom samhällskunskap pågår. "Personalunioner" med tex Globala studier och Historia är önskvärda.

- En professor inom lämpligt ämne inom området Samhällskunskap

Svenska

Tjänsteunderlaget ökar. En disputerad lärare inom svenska språket har just rekryterats

För närvarande anlitas en senior forskare i svenska språket på deltid. Det är önskvärt att denna deltid permanentas. Gapet:

- Ytterligare en disputerade lärare inom svenska med didaktisk inriktning eller motsvarande

Matematik

Professorn och forskningsledaren för den matematikdidaktiska forskargruppen inom PUF pensioneras år 2019. Gruppen innehåller två andra seniora forskare, varav en planeras ta över ledarskapet. Gap:

- Under 2018-2019 bedöms en adjunkt disputeras inom området.

Naturvetenskap och teknik

Ersättningsrekrytering inom det teknikdidaktiska området:

- En adjunkt med teknikdidaktisk inriktning för grundläroarbildningen, kan ev. lösas internt

Praktiska- och Estetiska ämnen

Under perioden bedöms en adjunkt inom gruppen som också tillhör CHILD disputeras.

Medie- och Kommunikationsvetenskap (MKV)

Gapet inom MKV finns beskrivet under avsnittet "Vilken kompetens kommer vi behöva?" och förväntas i huvuddrag bestå av ersättningsrekryteringar. När dessa görs tas hänsyn till de behov som nämns i avsnittet, såsom forskningserfarenhet, kompetens inom strategisk kommunikation, uppdaterad teknisk kompetens. Målet är att genom ersättningarna vässa forskningen. Tabellen visar gapet:

- Ytterligare en senior forskare, rekrytering pågår
- Minst två lektorer
- Minst en doktorand med extern finansiering

Inom adjunktsidan behövs kompetensutveckling inom den senaste IT-verktygsutvecklingen i branschen och att ta nästa steg i den akademiska meriteringen.

Strategiska satsningar**Skolchefsinstitutet**

Gap:

- En professor/chef
- Koordinator 50%
- 2 postdoktorer

Lead me

Gap:

- 1-2 professorskompetenta, samt
- koordinator

Aktiviteter för kompetensförsörjning?

Vilka aktiviteter behövs för att säkerställa kompetensen? Exempelvis:

- Rekryteringsbehov det närmsta året respektive inom en fyraårsperiod?
- Strategiskt viktig befintlig kompetens, vad kan vi göra för att behålla denna?
- Särskilda aktiviteter för att säkra jämställdhetsperspektivet i rekryteringsprocessen?
- Möjlig utveckling, t ex kompetensutveckling, ändring av inriktning, egna doktorander?
- Hur ser möjligheten för kompetensutveckling ut ur ett jämställdhetsperspektiv?
- Finns det alternativa karriärvägar för redan befintlig personal (annat än de traditionellt vetenskapliga)?
- Behov av pedagogisk kompetensutveckling?
- Behov av ledarutveckling?
- Behov av språkutveckling?
- Extern kompetens/samverkansmöjligheter?
- Avveckling? Har kompetens identifierats som inte kommer behövas och där utveckling inte är möjlig? Kan det lösas med pensionsavgångar, tidsbegränsade anställningar som inte kommer förlängas eller finns det risk för arbetsbrist?

Rekryteringar – se ovan

Behålla kompetens

Utveckla omvärldsbevakning av marknadssituationen för löner och villkor. Nuvarande rutin vidareutvecklas. Skapa attraktivt tjänsteinnehåll och forma ett bra samarbetsklimat och gott ledarskap. Ge möjlighet till forskning, kompetensutveckling och internationella erfarenheter efter behov och attraktivitet. Nyttja JU:s unika möjlighet att direktrekrytera, när det gör skillnad i konkurrensen. Hitta faktorer för att skapa attraktivitet gentemot omvärlden.

Kompetensutvecklingsinsatser

För de anställda finns flera verktyg att jobba med önskad individuell kompetensutveckling. Individuella kompetensutvecklingsplaner, baskompetensutveckling, meritering är verktyg som brukas – avdelningschefer ansvarar för uppföljning. Strategisk meriteringsfinansiering ges av forskningsledningen.

Strategiska medel avsätts årligen för att bidra till studier på avancerad nivå med målet att nå nästa akademiska steg. (magister/master).

Kompetensutvecklingsinsats för adjunkter som har en kort ”väg” till licentiatexamen. En förhoppning är att forskningsmiljöerna kan hitta extern finansiering för att sedan kunna uppnå disputation (försökspilot pågår).

Engelska – Två utbildningsmoduler erbjuds till personalen under 2018.

Pedagogisk kompetensutveckling – Genomarbetat system och kursutbud/utbildnings-insatser (högskolepedagogiska kurser/IKT/etc). En ny högskolepedagogisk kurs inom hållbar utveckling i undervisningen utvecklas under 2018.

Intern utbildning i statistik och kvantitativa metoder erbjuds personalen under 2018.

Rese- och kurslitteraturbidrag för högskolestudier.

Ledarutbildning – ”hårda och mjuka” aspekter – (Arbetsrätt, arbetsmiljö, etc). De generella delarna erhålls via JU, de specifika delarna ansvarar HLK för.

Utbildning i att publicera sig och söka extern finansiering – forskningschef/forsknings-miljöansvariga ansvarar för planering och åtgärder.

För närvarande finns inget tydligt avvecklingsbehov som kräver särskilda insatser.

Avdelningscheferna ansvarar för att avvecklingsbehov successivt upptäcks i så god tid som möjligt och initierar nödvändiga åtgärder.

Kompetensförsörjningsplan med aktiviteter

Sammanfatta ovanstående i nedanstående kompetensförsörjningsplan. Beskriv vilka aktiviteter som behöver genomföras, vem/vilka som ska delta i aktiviteten och vem som ansvarar för att den planeras och genomförs. Beskriv även hur och när aktiviteten ska följas upp.

Kompetensförsörjningsplan 2018-2021					
Kompetensmål	Aktivitet/åtgärd	Resurs	Ansvar, vem?	Tidplan	Resultat (uppföljning)
Önskad lärarkapacitet/ kompetens enligt gapanalys	Rekrytering, se gap	Budget	Avdelningschef	Se ovan	Följs upp av VD vid personalgenomgång 2 ggr/år
Behåll kompetens	Medarbetarsamtal/ lönesättning	Inom revisionsutrymme	Avdelnings- chef/VD	Vid lönerevision	Följs upp av VD vid personalgenomgång 2 ggr/år
Önskvärd meritering	Individuella komp.utv.planer. Planer forskningsmiljöer	Baskomp.medel Strategiska medel Strategiska forskningsmedel	Avdelningschef Forskningschef Huvudhandledare+ UL-forskarskolan	Årligen	Följs upp av VD vid personalgenomgång 2 ggr/år
Kompetensutvecklingsinsats	Fo-utb för adjunkter	individ komplan.		Satsningen avslutas VT2018	ISP
Språkutveckling engelska	2 kurser erbjuds personalen 2018	Budget 2018	Avdelningschef Ämnesgruppen engelska	HT 2018	Följs upp efter genomförd utbildning, dec 2018
Högskolepedagogisk utveckling	Högskolepedagogiska kurser, Utv. Högskoleped.kurs inom Hållbar Utveckling i utb.	Baskomp, individ komplan. utveckl.medel budget 2018	Avdelningschef Utbildningschef	Årligen Q4-2018	Medarbetarsamtal Uppföljning UC, Q4 2018
Kompetens inom statistik/kvantitativa metoder	Personalutbildning i statistik/kvantitativa metoder	Budget 2018	Aktaz	2018	Följs upp efter genomförd utbildning, dec 2018
Utbildning i att publicera i internationella tidsskrifter	Seminarium	'-	Forskningschef/ forskningsmiljöansv.	Klart 2018	Utvärderas i slutet 2018 av forskningsledningen
Utbildning i att söka extern forskningsfinansiering	Seminarium, Handledning		Forskningschef/ forskningsmiljöansv.	Klart 2018	Utvärderas i slutet 2018 av forskningsledningen
Ev. Avveckling	HR-rutin finns	Ev. omställningsmedel	Resp. chef	När "gapet" är detekterbart	Följs upp av VD vid personalgenomgång 2 ggr/år

Lista över de som uppnår pensionsålder under perioden

Tjänst	Ämne	Avdelning	2018	2019	2020	2021
Koordinator		Avd. för Uppdrag	67			
Professor	Historia	Avd 2	67			
Adjunkt	MKV	Avd 3		67		
Professor	Pedagogik	Avd 1		67		
Professor	Pedagogik	Avd 2		67		
Adjunkt	Teknik	Avd 2	65		67	
Adjunkt	Utbildningsvetenskap	Avd 1	65		67	
Utvecklingsledare RUC	-	Utb	65		67	
Lektor (docent)	MKV	Avd 3	65		67	
Lektor (docent)	MKV	Avd 3	65		67	
Adjunkt	Utbildningsvetenskap	Avd 2		65		67
Utbildningschef	-	Utb		65		67
Lektor(docent)	Utbildningsvetenskap	Avd 2		65		67
Adjunkt	Biologi	Avd 2			65	
Adjunkt	Kemi	Avd 3			65	
Lektor	Statsvetenskap	Avd 2			65	
Lektor	Historia	Avd 2			65	
Docent	Pedagogik	Avd 2			65	
Adjunkt/logoped	Svenska	Avd 2				65