

UNIVERSITETET I OSLO

Styringsdokument for kompetanseprosjekt på UB

Prosjekt strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan
2022

Universitetsbiblioteket

04.05.2022



Innhold

Prosjekt strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan for UB

- Definisjoner
- Bakgrunn for prosjektet
- Mål
- Mandat for prosjektet
- Prosjektorganisering
- Tidslinje
- Styringsdialog

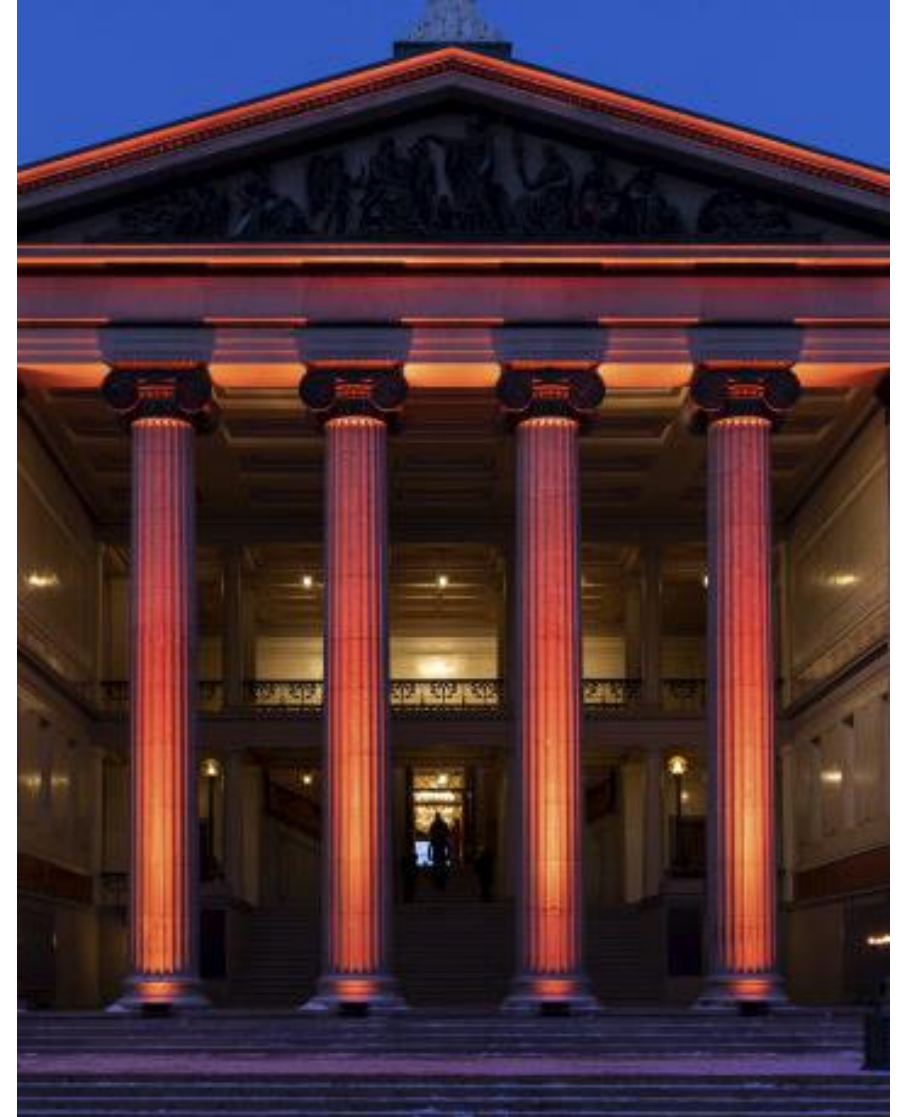
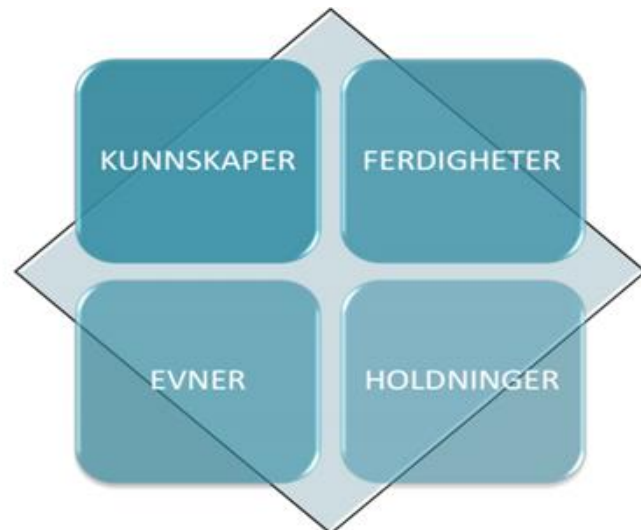


Foto: Jarli&Jordan/UIO

Definisjon av kompetanse og kompetansebehov

«Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål»

• Linda Lai (Strategisk kompetanseledelse, 2013).



Kompetansebehov deles inn i tre områder:

- a) Mobiliseringsbehov, behov for å *bedre* bruken av egen kompetanse
- b) Utviklingsbehov, dvs. behov for å *utvikle* ny eller endret kompetanse
- c) Anskaffelsesbehov, dvs. behov for *rekruttering/ kjøp* av tjenester

Definisjon av kompetansestrategi

«En kompetansestrategi angir i hvilken grad og hvordan organisasjonen som helhet og sentrale funksjoner/ enheter skal satse på kompetanse gjennom tiltak for anskaffelse, utvikling, mobilisering og eventuelt avvikling av kompetanse»

(Linda Lai, 2013: s. 31)

Bakgrunn for prosjektet

Bibliotekdirektøren vedtok oppstart av prosjektet i ledergruppemøte 4. mai, 2022

- Føringer i UBs strategi 2030 og årsplan for 2022-2023
- Forventete budsjettkutt for hele sektoren
- Kutt og årsverksnedgang over tid på UB – naturlig avgang, ingen oppsigelser
- Få pensjonsavganger i langtidsperioden 2022-2026 og lite handlingsrom for nye tilsetninger
- Ønske i organisasjonen om bedre innsyn i hvilke strategiske prioriteringer som ligger til grunn for de tilsetninger som gjøres
- Digitalisering, teknologisk utvikling og endrete brukervaner skaper nye muligheter og utfordringer for UB
- Nødvendig å foreta harde prioriteringer og kutt i aktivitet

«UB skal arbeide for en åpen og utviklingsorientert organisasjonskultur, der kompetanse mobiliseres og utvikles og erfaringer deles. Vi vil videreutvikle UB som en kunnskapssøkende og fleksibel organisasjon og ta i bruk innovative og kreative samarbeidsformer, på tvers av fag og profesjoner.»

(UBs strategi 2030)

Strategiske ambisjoner og tiltak for å nå
organisatoriske mål

Tiltak i årsplanperioden:

5.1. Opprette et prosjekt som ser på
langsiktig kompetansebehov og
medarbeiderskap

(UBs årsplan 2022-2023)

Mål for prosjektet

- Operasjonalisere ambisjonene i UBs strategiske plan 2030
- Sikre at UB har korrekt kompetanse for å nå sine strategiske mål
- Påse at UBs kompetanse er tilpasset fremtidige behov og økonomiske rammer
- Sørge for at UB har en godt forankret strategi for hvordan nødvendig kompetanse skal utvikles, mobiliseres og anskaffes
- Utnytte og mobilisere den eksisterende kompetansen bedre
- Gi føringer for hva UB skal gjøre mindre av

Mandat for prosjektet

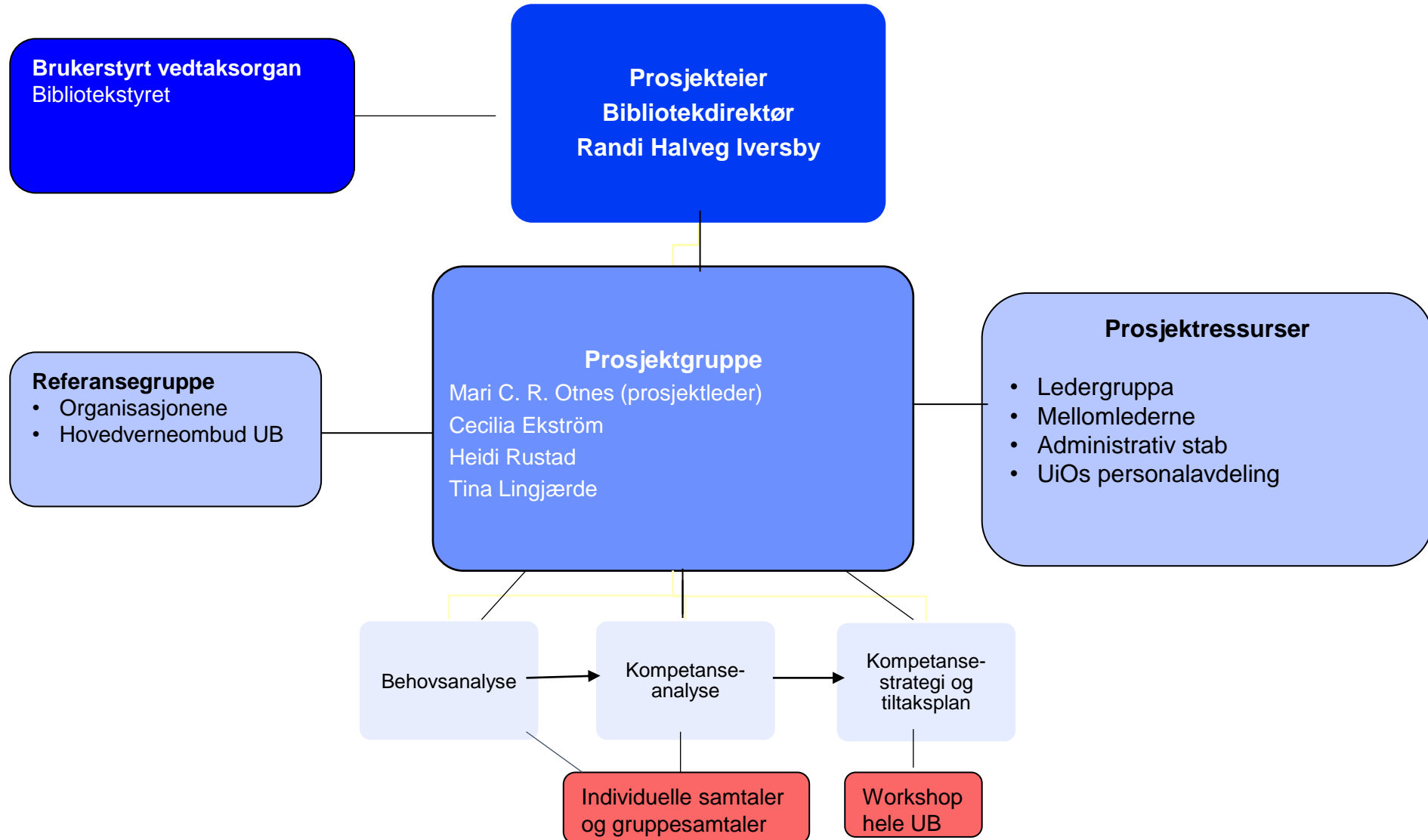
- Prosjektet skal forberede og gjennomføre en prosess som leder frem mot en strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan som beskriver ønsket retning og tiltak for UBs fremtidige kompetansebehov innen:
 - Utvikling
 - Mobilisering
 - Rekruttering
 - Avvikling av aktivitet

Mandat (forts.)

Prosjektet skal gjennom bred involvering og med utgangspunkt i UBs strategiske målsetninger:

- Analysere nåværende og fremtidige kompetansebehov/krav
- Kartlegge eksisterende kompetanse på UB
- Se på forholdet mellom eksisterende kompetanse og behov/krav («gapanalyse»)
 - Identifisere kompetanseutfordringer (innen UBs viktigste strategiske områder, ikke på individnivå)
 - Foreslå kompetansetiltak for å nå strategiske mål
- Utarbeide en strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan for godkjenning i bibliotekstyret 8. desember

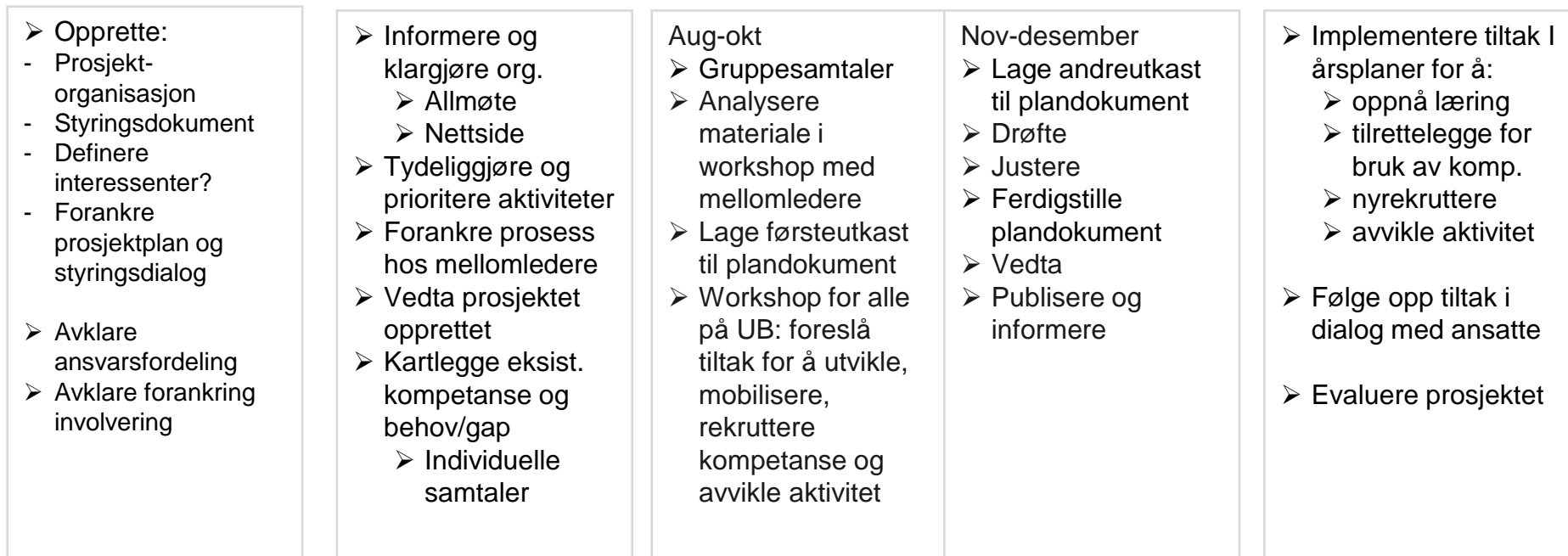
Prosjektorganisering



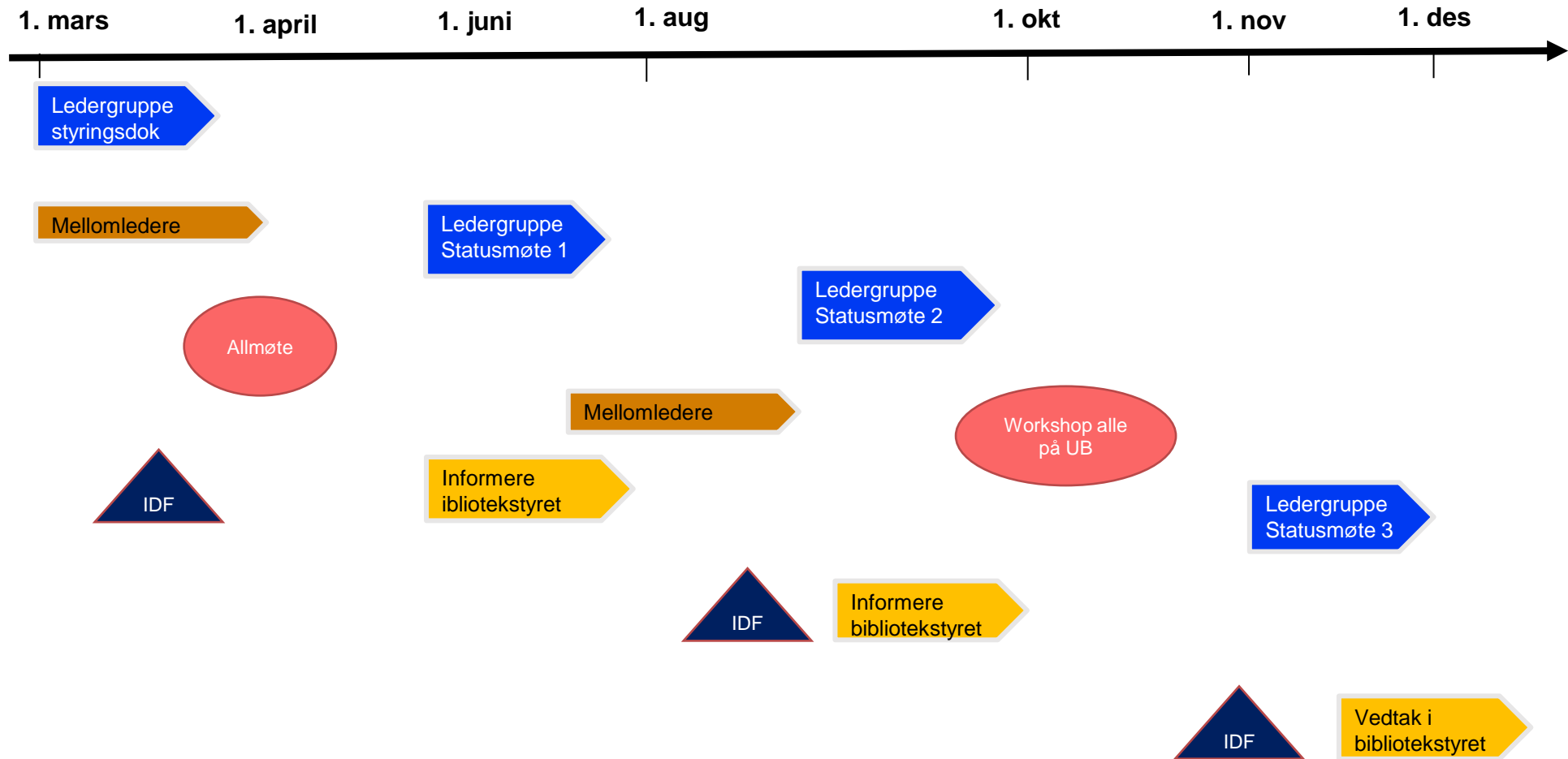
Tidslinje



Hovedaktiviteter:



Styringsdialog



Spørsmål og kommentarer fra allmøtet 1. april, 2022

- Vil det bli oppsigelser? Viktig å tydeliggjøre at målet med prosjektet IKKE er oppsigelser
- Hva skjer ved pensjonerings som ikke «erstattes» – skape litt ro rundt dette.
- Hva slags metodologi skal legges til grunn for behovsanalysen?
- Presisere at prosjektet ikke skal kartlegge den enkelte ansattes holdninger, selv om holdninger er en del av kompetansebegrepet som benyttes.
- I hvilken grad vil man
 - foreta interessentanalyse og områdeanalyse
 - involvere sluttbrukere (stud, forskere, OUS etc)
 - sikre god dialog med fak/inst./sentre?
- Hva er et godt akademisk bibliotek?
- Hvordan ivareta UBs rolle som motor i bibliotekutviklingen i Norge?
- De økonomiske kuttene gjør det spesielt viktig å styrke nettverkene
- Det ble etterlyst en tydeligere liste over hvem som gjør hva i prosjektet (og presisere at det er lokalt VO, ikke UiOs HVO)
- Rammene er trange - det må prioriteres

Spørsmål og kommentarer fra IDF-møtet, 21. april, 2022

- Prosjektgruppe bestående av fire ledere blir veldig topptungt. Ville være fint å få med både lederblikk og ansattblikk/ nøkkelpersoner lenger ned i hierarkiet. Forslag om å ta inn en rep. fra en av de største fagforeningene i prosjektgruppa
- Mange ansatte opplever at UB bare skal gjøre mer og mer. Bra at det blir tydeliggjort at vi også skal avvikle aktivitet. Når noe nytt prioriteres, må noe annet nedprioriteres.
- Viktig å unngå at kompetanseprosjektet blir en generisk analyse der de ansatte ikke føler seg «sett».
- Mange føler at de allerede har kartlagt sin kompetanse grundig gjennom OU-prosessene. Hvordan bygge på det materialet vi allerede har fra disse prosessene? Også en fin måte å se de ansatte på.
- Tidsplan: Viktig å legge inn nok tid til å presentere/fordøye tiltak.
- Kartlegging av kompetanse: Er gruppesamtaler egnet til å kartlegge og analysere kompetanse?
- Utfordring: Sikre nok involvering av de ansatte, men ikke belaste dem med «enda en omfattende prosess». Finne den rette balansen.
- LAMU besluttet 21.4 å utsette utsending av ARK fra september 2022 til januar 2023 for å sikre bedre oppfølging og unngå for mange store prosjekter samtidig. IDF støttet dette.