

## Kompetanseplan

<b>Saksnummer</b>	20-2019
<b>Avsender</b>	Senterleder
<b>Møtedato</b>	12.06.2019

### Bakgrunn

Styringsgruppen diskuterte i sak 9-2019 en foreløpig kompetanseplan som oppfølging av vedtak i sak 34-2018. En endelig kompetanseplan legges fram for styringsgruppen basert på diskusjonen. På bakgrunn av styringsgruppens tilslutning til finansieringsstrategien (sak 25-2018) om å rekruttere opp til 60 årsverk i 2019 er store deler av rekrutteringsprosessene i kompetanseplanen allerede iverksatt.

### Forslag til vedtak

Styringsgruppen stiller seg bak vedlagte kompetanseplan

### Vedlegg

Kompetanseplan 2019



## Kompetanseplan 2019

Styringsgruppen bestilte i møte 4-2018 en kompetanseplan i forbindelse med behandlingen av budsjett, i henhold til vedtaket i sak 34-2018:

*Styringsgruppen ber om at senterleder i løpet av første halvår legger frem en kompetanseplan som beskriver senterets planer for generell og spisset e-helsekompetanse, inkludert planer for bistillinger.*

Det er lagt opp til en bemanning på 60 årsverk for 2019 i henhold til styringsgruppens sak 25-2018 (finansieringsstrategi), hvor et av tiltakene var å øke senterets bemanning mot 60 årsverk, blant annet for å frigjøre kapasitet til søknadsskriving og prosjektakkvisisjon.

### Behovsanalyse

Nasjonalt senter for e-helseforskning er en forskningsinstitusjon, og har en hovedvekt av bemanning av forskere med en tverrfaglig sammensetning. I tillegg har senteret et nasjonalt mandat som skal overføre og formidle kunnskap til andre aktører i sektoren, for eksempel myndigheter, direktorater og andre faginstanser. Derfor er det behov for funksjoner som hjelper til med denne delen av arbeidet slik at forskerne i større grad kan rendyrke sin kompetanse og rådgivere vil fungere som prosjektledere og ha en «oversetterfunksjon» mellom forskning og formidlingsnivået.

Det har vært gjennomført behovsanalyser på avdelingsnivå, som er gjennomgått i ledergruppen som har besluttet å starte rekrutteringsprosesser. For 2019 har dette resultert i at senteret er har besluttet rekruttering opp til 60 årsverk, inkludert bistillinger.

### Rekrutteringsprosesser

Følgende rekrutteringsprosesser er startet/gjennomført som oppfølging av behovsanalysene:

- Samfunnsvitenskapelige forskere: Det har vært noe utskifting av personell innenfor samfunnsvitenskap, og for å ha et robust fagmiljø rekrutterer senteret flere samfunnsforskere. Ansettelsesprosesser pågår.
- Rådgivere: Behovsanalysene i avdelingene har pekt på at behovet for rådgivere og seniorrådgivere er sterkt for å understøtte forskningen, prosjektledelse og bidra til formidling. Det er også et stort behov for rådgivere med kompetanse på systemutvikling for gjennomføring av pågående prosjekter. Ansettelsesprosesser pågår.
- Økonomi: Det er behov for bredere kompetanse innen økonomi for å understøtte forskning på gevinstrealisering og økonomisk analyse i prosjektene. I første omgang vil det være en oppgaveglidning mellom stabsfunksjoner og prosjektdeltakelse, og det vil på noe sikt være aktuelt å styrke fagområdet ytterligere.
- Bistillinger: Senteret ønsker å ha et sett med professorer (alternativt førsteamanuensis) med hovedstilling på universitet i Norge eller utlandet ansatt i bistillinger. Formålet er å styrke søknadsskriving og prosjektdeltakelse. Alle avdelinger tilknytter seg sentrale ressurser for bistillinger.

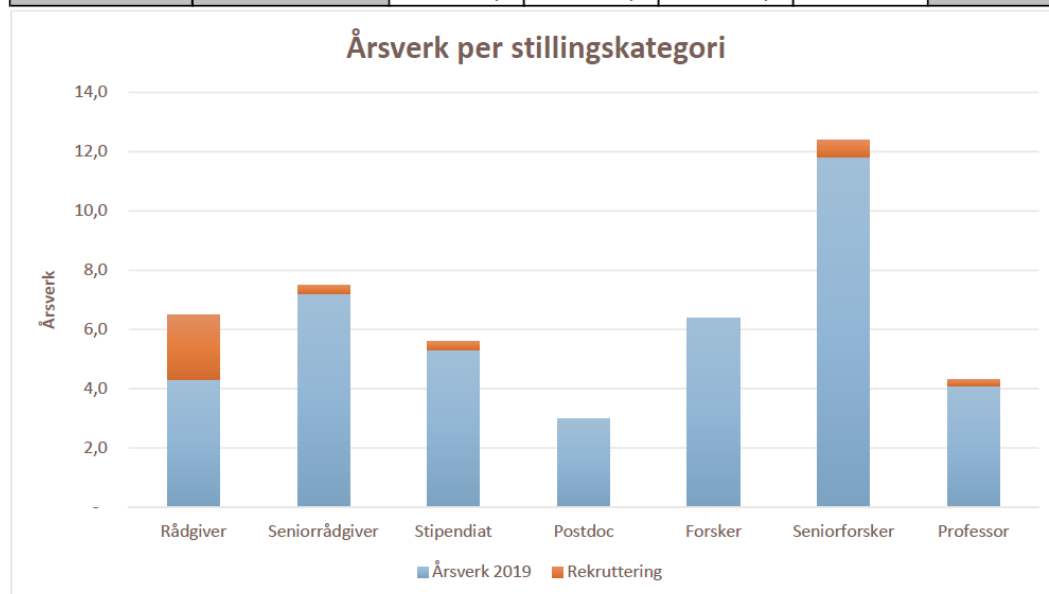


## Status

I tabell 1 vises nåværende situasjon ved senteret fordelt på prognose for antall årsverk i 2019 basert på etablerte ansettelsesforhold, og estimert behov for rekruttering. Det angis også antall personer med PhD og ansatte i bistillinger. Inkludert nyrekruttering summerer dette opp til 60,7 årsverk i 2019. Stab/ledelse inkluderer i denne sammenhengen alle ledere, administrasjon, IT og kommunikasjon, og det er verdt å bemerke at denne gruppen også inkluderer ansatte med både bredde- og spisskompetanse.

Tabell 1: Oversikt over stillingsgrupper inkludert plan for nyrekruttering.

	Stillingstype	Årsverk 2019	Rekruttering	Prognose årsverk 2019	Antall PhD	Antall bistillinger
Stab og ledelse	Stab og ledelse	14,6	0,4	15,0	4	
Rådgivere	Rådgiver	4,3	2,2	6,5		
	Seniorrådgiver	7,2	0,3	7,5	1	
Forskere	Stipendiat	5,3	0,3	5,6		
	Postdoc	3,0		3,0	4	
	Forsker	6,4		6,4	7	
	Seniorforsker	11,8	0,6	12,4	18	2
	Professor	4,1	0,2	4,3	13	8
		<b>56,7</b>	<b>4,0</b>	<b>60,7</b>	<b>47</b>	

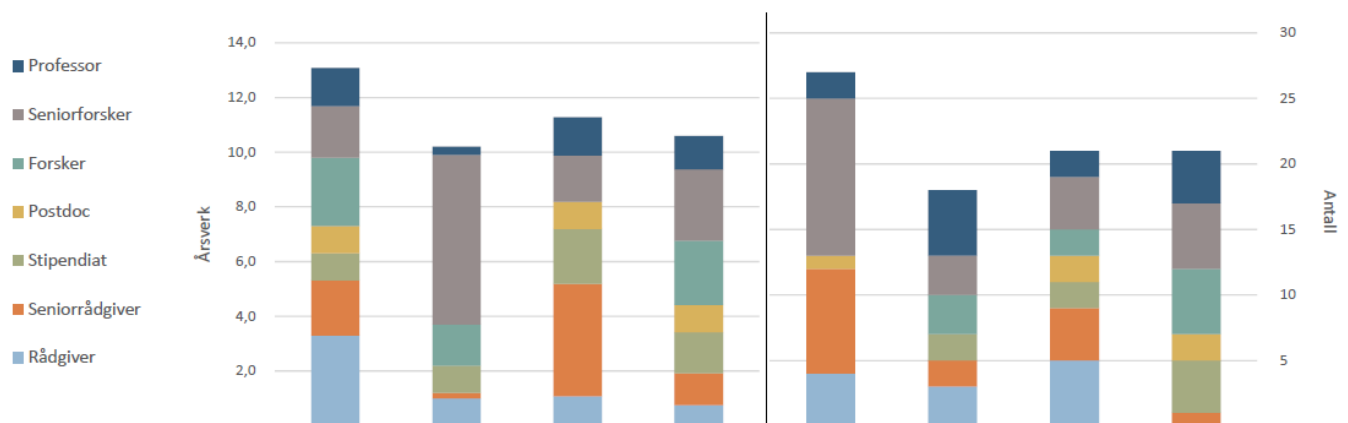




Alle ansatte er klassifisert innen ett eller flere fagområder i henhold til NIFUs inndeling<sup>1</sup>. I figur 2 vises fordelingen av ansatte, unntatt stab og ledelse, på fagområdene og de ulike satsingsområdene beskrevet i strategien (se sak 5/2019). Antall ansatte på fagområder summeres til flere enn de aktuelle årsverkene ettersom ansatte kan ha flere fagområder.

I henhold til styringsgruppens vedtak ønskes planer for generell og spisset e-helsekompetanse, og i oversiktene er dette vurdert som balansen mellom rådgivere og forskere.

Figur 2: Oversikt over ansatte fordelt på stillingstype, satsingsområde og fagområde.



	Stillingstype	Satsingsområde				Fagområde			
		Helsesdata og analyse	Fremtidens journal	Personlig e-helse	Helhetlige pasientforløp	Samfunnsvitenskap	Matematikk/naturvitenskap	Teknologi	Medisin og helsefag
Rådgivere	Rådgiver	3,3	1,0	1,1	0,8	4	3	5	-
	Seniorrådgiver	2,0	0,2	4,1	1,2	8	2	4	1
Forskere	Stipendiat	1,0	1,0	2,0	1,5		2	2	4
	Postdoc	1,0		1,0	1,0	1		2	2
	Forsker	2,5	1,5		2,4		3	2	5
	Seniorforsker	1,9	6,2	1,7	2,6	12	3	4	5
	Professor	1,4	0,3	1,4	1,2	2	5	2	4
		<b>13,1</b>	<b>10,2</b>	<b>11,3</b>	<b>10,6</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>21</b>

<sup>1</sup> <https://www.nifu.no/fou-statistiske/fou-statistikk/om-fou/definisjoner-og-klassifiseringer/fagomrader/faggrupper-og-fagdisipliner/>