

# AUDITERING AV YRKESHÖGSKOLAN NOVIA

Författare **Håkan Wiklund, Kristina Edström, Annika Eskman, Stefan Mutanen, Mirella Nordblad & Novias självvärdering red. Mats Lindholm och Örjan Andersson**

Publicationsår **2019**, NCU:s publikation **2:2019**

Språk **Svenska**

ISBN **978-952-206-521-6**

## 3.1 Utnyttjande av kvalitetssystemet vid strategisk ledning

### - Högskolans självvärdering

#### Utnyttjande av kvalitetssystemet vid ledning och genomförande av strategin

De interna årliga målavtalen med enheter och ansvarsområden fungerar som handlingsplan för strategin Novia 2020+. Mål och åtgärder finns sedan mera finfördelat beskrivna inom varje enhet, med målsättningar på utbildnings- eller avdelningsnivå.

Kvalitetssystemet producerar data för uppföljning av prestationsindikatorerna via sk. mätartavlor på intranätet, tillgängligt för alla i personalen. Därtill görs årligen uppföljning för hela verksamhetsåret.

Kvalitetssystemet producerar data för både kvantitativ och kvalitativ uppföljning. Utvecklingen följs upp och utvärderas i samband med årliga målavtal samt ledningens genomgångar, i vilka även studeranderepresentanter medverkar. Ledningens genomgångar görs två gånger per år på enheterna och en gång per år på Novianivå.

Data används också vid uppföljning av strategin vid ledningsgruppens och styrelsens strategimöten.

## Koppling mellan det egna arbetet och högskolans strategiska mål

Vid de årliga personaldagarna presenteras resultatutvecklingen beträffande finansieringsmodellens indikatorer och utvecklingen gällande de strategiska utvecklingslinjerna i strategin. Det betonas att var och på sitt sätt är med och skapar framgången gällande indikatorerna. Indikatorerna för den egna enheten presenteras på enhetsmöten. Därtill presenteras indikatorutfallet i rektorsbrev.

Mätartavlan på intranätet gör det möjligt för personalen att följa med utvecklingen av indikatorer på Nova-, enhets- och utbildningsnivå.

Att personalen känner till kopplingen mellan det egna arbetet och högskolans strategiska mål på individplan, säkerställs via årliga individuella utvecklingssamtal med alla.

## Stöd för en inkluderande kvalitetskultur

Högskolan gör ingen skillnad på ledningssystem och kvalitetssystem, utan kvalitetsaspekterna är integrerade i det ansvar och de befogenheter som var och en anställd har inom ramen för sitt ansvarsområde. Alla i personalen har befattningsbeskrivning, allmän eller personlig. Alla befattningsbeskrivningar finns på intranätet för att främja transparens och klargöra ansvars- och arbetsfördelning.

Högskolan engagerar studerandekår och personal i den årliga Studerandebarmetern, samt personalen i den årliga målvattalsprocessen, där både kvantitativa och kvalitativa målen förankras på alla plan. En viktig faktor i Novias kvalitetskultur är värderingen att ställa studerande i centrum.

Interna revisioner som ingår i högskolans ISO-9001 certifierade kvalitetsledning, stöder kvalitetsfokus, kontinuerlig utveckling och intern benchlearning genom bl.a. korsrevisioner av utbildningar

Utöver informell spridning av best practise via diskussioner i bl.a. lärarlag, sker det även formaliserats genom behandling i ledningens genomgång.

## 3.1 Utnyttjande av kvalitetssystemet vid strategisk ledning

## - Auditeringsgruppens bedömning

Genom att likställa kvalitetssystemet med ledningssystem har högskolan tydliggjort kopplingen mellan den strategiska verksamhetsstyrningen och högskolans kvalitetsarbete.

Auditeringsgruppen noterar att högskolan valt att certifiera sig enligt ISO 9001:2015 och att certifieringen med de årliga granskningarna av systemet som utförs av extern oberoende part, utgör stommen i högskolans kvalitetssystem. Auditeringsgruppen väljer att inte värdera högskolans val av en ISO 9000 certifiering som grund för sitt kvalitetssystem men konstaterar att högskolans kvalitetssystem uppvisar en mycket god och tydlig struktur samt hög grad av systematik.

Som utgångspunkt för högskolans kvalitetsarbete fungerar den övergripande strategin, Novia 2020+. Den process för årliga målavtal som högskolan tillämpar för att operationalisera strategin ger intrycket av ett strukturerat och välfungerande arbetssätt vilket också har verifierats vid platsbesöket. Den uppföljning av strategin som görs vid ledningsgruppens och högskolestyrelsens strategimöten upplevs fungera väl.

Den dokumentation som finns på högskolans intranät i form av protokoll, rapporter etc. verifierar att kvalitetssystemets aktiviteter och processer efterlevs på ett betryggande sätt i den strategiska ledningen av verksamheten. Detta gäller på samtliga nivåer i högskolan, från styrelsenivå och till enheternas olika delar. Det visar sig att informationsflödet är dubbelriktat i den meningen att återrapporteringar och återkopplingar sker mellan enheterna och deras verksamheter och ledningsnivå.

Det faktum att högskolans medarbetare har tillgång till all väsentlig dokumentation med anknytning till kvalitetssystemet via högskolans intranät samt tillgång till den kvalitativa och kvantitativa information som systemet genererar, gör att kvalitetssystemet och kvalitetsarbetet synliggörs. De årliga personaldagarna, enhetsmöten, den sk. mätartavlan på intranätet och de årliga individuella utvecklingssamtalen är exempel på etablerade aktiviteter som bidrar till att synliggöra kopplingen mellan medarbetarnas arbete och utveckling till högskolans övergripande mål och strategier.

Medarbetare och studerande vittnar under platsbesöket om en god och genomgripande kvalitetskultur där de studerande och deras lärande sätts i centrum. Intervjuerna visade exempelvis en samstämmighet bland medarbetarna över att den årliga Studerandebarmetern utgör ett viktigt instrument i högskolans kvalitetsarbete, vilket även framhölls av de studerande.