

# AUDITERING AV YRKESHÖGSKOLAN NOVIA

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

Year of publication **2019**, FINEEC publications **2:2019**

Language **Swedish**

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

## 3.2 Utnyttjande av kvalitetssystemet vid personalens kompetensutveckling

- HEI's self-assessment

### Personalens kompetensutveckling

I Novias övergripande strategi, *Novia 2020+*, beskrivs basen för hur Novia ser på personalen och dess sätt att förhålla sig till verksamheten, dvs genom att ha en professionell, engagerad och pedagogiskt reflekterande personal som medvetet utvecklar didaktiska tillvägagångssätt och substanskunnande.

I Novias personalstrategi lyfts kompetensutveckling fram som ett av högskolans sex områden inom personalarbetet. I tillägg till personalstrategin finns en handlingsplan som konkretiserar bl.a. vilken fortbildning som är aktuell under varje år.

I *GQAP09 Novias personalutvecklingsrutin* beskrivs också hur högskolan arbetar med personalutvecklingsfrågor, vem som ansvarar för dessa frågor och vilka olika steg personalutvecklingen innefattar. De årliga utvecklingssamtalen som förs med närmaste förman och som dokumenteras i enlighet med rutinen, fungerar som underlag för individuell kompetensutveckling. I utvecklingssamtalet diskuteras och antecknas varje anställds önskemål och behov av kompetensutveckling. I samband med den läsårsplanering som görs på avdelnings- och utbildningsnivå inför varje läsår fattas beslut om vilken lärare som håller vilka kurser. Detta sker utgående från kompetens och feedback.

Utbildningsansvarig har i enlighet med sin befattningsbeskrivning och i enlighet med [GQAP25](#) *Kvalitetsplan för utbildning* ansvar för: att följa med de trender som finns i näringslivet samt att

se till att detta återspeglas i den kompetens hos undervisande- och handledande personal som finns inom den utbildning vid Novia som berörd utbildningsansvarig ansvarar för.

Som aktuella exempel kan nämnas en satsning på fortbildning inom digitaliserad undervisning för den undervisande personalen läsåret 2018-2019. Lärare som önskar fortbilda sig inom området får resurs via arbetstidsplanerna för detta. Därtill har Novia under våren 2018 satsat på gemensam fortbildning för hela personalen i frågor som rör implementeringen av GDPR förordningen och erbjudit utbildning i upphovsrättslagstiftning.

Trots att lagstiftningen inte längre ställer krav på pedagogisk utbildning hos lärarna, så har Novia valt att hålla fast vid tidigare krav på pedagogisk utbildning.

## Kartläggning och bedömning av kompetensutvecklingsbehov

Kvalitetssystemet utnyttjas för kartläggning av behov av kompetensutveckling genom årliga individuella utvecklingssamtal och att Novia vartannat år genomför en personalenkät. Resultaten från personalenkäten sammanställs och kan, om sådant lyfts fram, användas som grund för att bedöma de behov och insatser som finns gällande kompetensutveckling inom organisationen

En bedömning av behoven av kompetensutveckling görs alltså också via de protokollförda årliga utvecklingssamtal som varje medarbetare har med sin närmaste förman. Via utvecklingssamtalen utnyttjas kvalitetssystemet för att kartlägga respektive medarbetares behov av fortbildning i relation till organisationens (utbildnings/avdelnings/enhetens) behov av kompetensutveckling inom den anställdes område.

## Personalens välbefinnande

Personalens välmående tas upp i Novias personalstrategi i formen av att beskriva målet med hälsa och arbetsmiljö. Detta sker även genom att ta upp uppmuntran som del av personalarbetet. Frågor i anslutning till detta hanteras också i samarbetsdelegationen och via Novias personalenkät som besvaras av personalen vartannat år. Novia stöder personalens välbefinnande med Smartum sedlar, vilka kan användas för konditionsfrämjande och kulturella aktiviteter.

## Personalens jämställdhet och likabehandling

Novia arbetar i enlighet med godkänd Likabehandlingsplan och Jämställdhetsplan som formulerar målsättning med högskolans arbete betraktat ur dessa perspektiv. Frågor visavi detta tas upp i personalenkäten. I Novias verksamhetsberättelse görs uppföljning på den statistik som innehåller siffror rörande jämställdhet. I utvecklingssamtalen kan dylika frågor dryftas med närmaste förman.

För tillfället pågår ett arbete med att revidera Novias Likabehandlingsplan och Jämställdhetsplan. I arbetet tas fasta på de konkreta åtgärder som behövs i form av skapandet av en handlingsplan som innehåller tydliga punkter som ska genomföras under de närmast kommande åren. En

uppföljning av de åtgärder som gjorts under de senaste åren har därtill behandlats av ledningsgruppen i juni 2018.

## Personalens medverkan i verksamhetsutveckling

I Novias värderingar, som ligger till grund för högskolans verksamhet, lyfts bl.a. upp att Novias personal ständigt utvecklas i sina arbetsuppgifter, värdesätter varandras kunskaper och utvecklar arbetsgemenskapen. I rutinen [GQAP24 Kvalitetsförfaranden i undervisning](#), beskrivs att varje lärare är ansvarig för att utveckla sin egen undervisning. På utbildningsnivå är det respektive utbildningsansvarig som ansvarar för att utveckla den egna utbildningen.

I ledningssystemets manual, i kapitel 5.3; *Roller, ansvar och befogenheter* sägs att varje enhets- och stödfunktionsansvarig ansvarar för implementeringen av kvalitetspolicy inom sin enhet och säkerställer att ledningssystemet upprätthålls och följs på respektive resultatområde. Därtill är varje anställd ansvarig för kvaliteten i sitt eget arbete, kan föreslå förbättringar och är skyldig att anmäla avvikelser som berör ledningssystemet.

## Förfaranden för personalrekrytering och -utveckling

Novia säkerställer att förfarandet vid personalrekrytering och -utveckling är rättvisa och transparenta utgående från vad som fastställts i högskolans instruktion, samt genom att följa högskolans Rekryteringspolicy och Personalutvecklingsrutin baserade på instruktionen.

Vid anställning av personal görs en bedömning av sökande, ofta både på basen av helhetsbedömning av sökandes kvalifikationer i relation till de kompetenser Novia behöver. Därtill sammanställs en poängmatris som numeriskt rangordnar de sökande. Högskolan lediganslår allt behov av personal som överstiger 200 timmar.

I Instruktion för Yrkeshögskolan Novia beskrivs hur ansvarsfördelningen gällande personalfrågor fördelas.

## 3.2 Utnyttjande av kvalitetssystemet vid personalens kompetensutveckling

### - Assessment of the audit team

De årliga individuella utvecklingssamtalen och den personalenkät som genomförs vartannat år utgör centrala aktiviteter i högskolans arbete för att säkerställa personalens kompetensutveckling. Detta bekräftas även i intervjuerna med högskolans medarbetare.

Auditeringsgruppen uppmärksammar särskilt att högskolan har, trots en icke-tvingande lagstiftning, valt att behålla kravet på pedagogisk utbildning för lärarna vilket auditeringsgruppen ser positivt på.

Högskolan redovisar ett antal processer i syfte att säkerställa medarbetarnas välbefinnande, jämställdhet och likabehandling. Auditeringsgruppen konstaterar att de processer som högskolan tillämpar för att säkerställa medarbetarnas välbefinnande efterlevs men att högskolan kan utveckla fler proaktiva arbetssätt som avser att stimulera personalens välbefinnande. Vidare utgör högskolans Likabehandlingsplan och Jämställdhetsplan utgångspunkter för arbetet med jämställdhet och likabehandling och det visar sig att båda dokumenten är under revidering, inklusive handlingsplanen för arbetet.

Auditeringsgruppen imponerades av det engagemang som högskolans medarbetare visar för högskolans verksamhet. Trots en generellt hög arbetsbelastning råder en utbredd och genuin omsorg för de studerande och deras lärande. Kvalitetssystemet reglerar roller, ansvar och befogenheter på ett tydligt sätt. Möjligtvis kunde högskolans kvalitetsarbete omfatta fler systematiska arbetssätt för att stimulera medarbetarnas engagemang i utvecklingen av verksamheten.

Avslutningsvis kan auditeringsgruppen konstatera att högskolans rutiner för personalrekrytering och -utveckling förefaller vara väl utformade och fungerande samt att de uppfyller generella krav på rättvisa och transparens.