KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

AUDITERING AV ÅBO AKADEMI

Författare **Birgitta Bergvall-Kåreborn, Alexander Bargum, Marie Nørvåg, Max Scheja & Mirella Nordblad. Åbo Akademis självvärdering (red.) Ole Karlsson**
Publikationsår **2022**, NCU:s publikation **18:2022**
Språk **Svenska**
ISBN **978-952-206-738-8 pdf**

3.2 Stöd till personalens kompetensutveckling och välbefinnande

- Högskolans självvärdering

Genomtänkt rekryteringsprocess

Lyckade rekryteringar är nyckel till en välmående organisation. Det är viktigt att rätt personer hittar och söker till ÅA:s lediga befattningar. Av den anledningen tillämpar ÅA EU-kommissionens anvisningar för öppen, transparent och meritbaserad rekrytering av forskare (OTM-R).

Rekryteringar utgår från analyserade behov som identifierats redan innan rekryteringsprocessen inleds. ÅA har i Personalinstruktionen fastställt bestämmelser om rekryteringsförfarande och grundläggande behörighetskrav för olika befattningsnivåer och i OTM-R har ÅA en rekryteringsprocess med anvisningar för varje steg (från rekryteringsinitiativ till anställningsbeslut).

Lediga befattningar ledigförklaras och söks via ett elektroniskt webbaserat rekryteringssystem. ÅA tillhandahåller tydliga anvisningar för hur sökande ska uppgöra sina ansökningshandlingar förenligt med nationella rekommendationer och internt fastställda modeller. Beredningsgrupper används för att garantera en rättvis kvalitativ bedömning av akademiska meriter för alla tillsvidareanställningar inom undervisning och forskning.

Riktad kompetensutveckling enligt behovsutredning

Kompetensutvecklingen är en central del av lednings- och kvalitetssystemet där alla medarbetare stöds för att kunna utföra och utveckla sina arbetsuppgifter och arbetsplats.

Kompetensutvecklingen inleds med den introduktion i arbetet som erbjuds alla nyanställda och nya doktorander (på svenska och engelska). Alla nya lärare kallas skilt till utbildning i regler, rutiner och verktyg för undervisningen vid ÅA. ÅA:s kompetensutveckling omfattar åtgärder på individ-, team- och organisationsnivå.

Varje medarbetare ska tillsammans med sin närchef bedöma sina behov av kompetensutveckling. För att få systematik är bedömningen insatt som en punkt i de årliga utvecklingssamtalen. Lärarna ska skilt analysera sina behov av pedagogisk kompetensutveckling i blanketten. Här följs även upp hur mycket högskolepedagogik läraren avlagt (ÅA kräver pedagogisk kompetens 5-10 sp av nyanställda lärare senast två år efter anställning.). Utvecklingssamtalen sparas i Personec OSS för återkoppling nästa år. Individens deltagande i personalutbildning registreras också sedan 2021 i systemet.

Enheternas större utvecklingsbehov tas upp i verksamhetsplaneringen och beaktas i framställningen av ÅA:s personal- och utbildningsplan. Medarbetarna ger också förslag direkt till de ansvariga för personalutbildningen. Då årets utbildningar planeras görs framförhållning om personalens sannolika behov (t.ex. vilken ny teknologi planerar ÅA införa under året). Ibland görs skilda kompetenskartläggningar och enkäter till personalen. Ett strategiskt utvecklingsområde är en kompetensutvecklingsplan, där arbetet inletts 2022.

Mycket personalutbildning hålls med interna krafter, vilket gör det möjligt för många i organisationen att ta del av samma kunskap till en förhållandevis låg kostnad. Externa experter bjuds också in. Formen för personalutbildningen beror på behovet. Målet är att det ska vara enkelt att delta på plats, på distans eller i efterhand. Formerna inbegriper kurser öppna för alla, videoguider och -föreläsningar, individuell handledning, coachning, utvecklingsdagar och seminarier. Personalutbildning ordnas också enhetsvis och skräddarsytt. Under de senaste två åren har både tillgången till handledning samt utnyttjandet av handledningstjänsterna ökat i och med anställningen av digimentorerna. Sedan år 2000 har ÅA kontinuerligt erbjudit kurser i högskolepedagogik.

Fokus på arbetshälsa och likabehandling

Personalservice, ÅA:s arbetarskyddsorganisation och företagshälsovården stöder cheferna med att skapa goda förutsättningar för arbetsteamen. Målet är att förebygga, identifiera och åtgärda eventuella problem i ett tidigt stadium. Nya chefer introduceras i ledarens rättigheter och skyldigheter, och de erbjuds olika former av ledarskapsutbildning för att utveckla dem som personalledare (t.ex. utbildningen Ett gott akademiskt ledarskap). Verktyg som stöder cheferna i arbetet är policyn, olika handlingsmodeller vid problemsituationer, chefsstöd via HR och företagshälsovården. Under våren 2022 tas det digitala verktyget Chefskompassen i bruk som ska hjälpa chefer att stöda sina medarbetares arbetsförmåga och samtidigt förbättra ledningen av arbetshälsa. Via personalutbildningen försöker ÅA garantera att alla, har det kunnande som behövs för att utföra sina arbetsuppgifter och ha en känsla av kontroll.

ÅA utför regelbundna arbetsplatsutredningar och hälsogranskningar för personalen enlig ett fastställt system. Välbefinnande kontrolleras med medarbetarenkäter som arbetsklimatundersökningen (vartannat år) och de månatligen utförda pulsmätningarna. Det förs en kontinuerlig dialog med företagshälsovården för att identifiera grupper och individer i risk för nedsatt arbetshälsa. ÅA satsar på förebyggande vård och MåBra- och motionsverksamhet. År 2020 fick ÅA EU-kommissionens Human Resources Excellence in Research Award. Till den hör en åtgärdsplan som bl.a. fokuserar på goda arbetsförhållanden för forskare.

ÅA:s mål är att garantera en studie- och arbetsmiljö som är icke-diskriminerande, jämlik, antirasistisk och tillgänglig. En jämställdhetskommitté följer upp arbetet med att förbättra allas lika rättigheter. ÅA har en plan för jämställdhet, likabehandling och mångfald. De specifika åtgärdsplanerna för utveckling av ÅA som arbetsplats behöver integreras bättre i ÅA:s verksamhetsplanering. ÅA ordnar fortgående utbildning om olika aspekter rörande ämnesområdet. Det finns kontaktpersoner, anmälningsvägar och utredningsprocesser för ärenden gällande osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier för såväl anställda som studerande.

Styrkor

• Fastställd rekryteringsprocess
• För ÅA:s storlek brett utbud av introducerande och kompetensutvecklande utbildning
• Bra tillgång till personlig handledning och problemlösning

Utvecklingsområden

• Ta fram en kompetensutvecklingsplan
• Integrering av sektorinriktade åtgärdsplaner i ÅA:s verksamhetsplanering

3.2 Stöd till personalens kompetensutveckling och välbefinnande

- Auditeringsgruppens bedömning

Rutinerna och processerna för hanteringen av personalfrågor vid Åbo Akademi ger ett solitt och ambitiöst intryck

Behovet av kompetensutveckling hos personalen hör till agendan under de årliga utvecklingssamtalen. Härvid betonas särskilt behovet av pedagogisk kompetensutveckling. Åbo Akademi upprätthåller även sedan år 2021 ett register över varje anställds årliga deltagande i personalutbildning, vilket i sig är ett bra exempel på utveckling inom personaladministrationen. Vidare har universitetet under innevarande år inlett arbetet med en kompetensutvecklingsplan. I intervjuer och workshoppen med personalen ansågs utbildning och kortkurser som ordnas via Åbo Akademi vara en styrka. Modellen med lärandestöd och digimentorerna, som inrättats för att stöda förverkligandet av nya kursformer och undervisningsmetoder, fick väldigt positiva

omdömen. Det finns också gott om stödmaterial och stöd för bland annat digital undervisning, som uppskattades av lärarna.

Även om universitetet ställer adekvata krav på studier i högskolepedagogik hos den undervisande personalen, skulle ambitionsnivån på denna punkt kunna vara ännu högre. Auditeringsintervjuerna gav vid handen att vissa lärare gärna studerar klart mera högskolepedagogik än vad som krävs, medan andra kanske inte tar kraven på tillbörligt allvar. Utvecklandet av den högskolepedagogiska kompetensen har begränsade resurser. En tydligare och synligare struktur för denna verksamhet inom universitetet skulle kunna övervägas, till exempel i form av en högskolepedagogisk centrumbildning, liksom ett utökat samarbete med andra högskolor i regionen eller nationellt.

Systemet med utvecklingssamtal förefaller annars också att fungera väl. Vid auditeringsintervjuerna framställdes önskemål om att samtalen skulle kunna ha ett något tydligare fokus på verksamhetens mål. Enligt universitetsservicens verksamhetsplan för 2022 ska blanketterna utvecklas med tilläggsfrågor för att bättre stödja implementeringen av de strategiska målen.

Åbo Akademi har transparenta rekryteringsprocesser och månar om personalens välbefinnande

Åbo Akademi har väl utvecklade och tydliga instruktioner för rekryteringar till olika befattningar. Vid intervjuerna rådde en stor samstämmighet om att rekryteringsprocesserna fungerar och uppfattas som rättvisa och transparenta. Endast i fråga om rekryteringen till de fyråriga avlönade doktorandplatserna inom Åbo Akademis doktorandnätverk framkom i intervjuerna exempel som gav en något avvikande bild. Universitetet bör säkerställa att i kommande utlysningar säkerställs en transparent process som håller samma höga standard som vid övriga rekryteringar.

Åbo Akademi är en förhållandevis liten organisation, där speciellt den undervisande personalen har ett brett spektrum av uppgifter och ansvar. Alla förväntas vara engagerade i både undervisning och forskning samt i universitetets samverkan med samhället, vartill kommer rent administrativa åligganden. Redan i sig innebär allt detta en viss risk för överbelastning. Om uppgifterna därtill fördelas ojämnt, så att vissa medarbetare på något område får dra ett klart tyngre lass än andra, accentueras denna risk ytterligare. Ett återkommande tema under auditeringsbesöket var resursfrågan och rekryteringen, som är en viktig fråga för Åbo Akademi. Representanter för personalen noterade att det finns konstant för få lärare och anställningsprocesserna sågs som tunga och långa.

Arbetsplanerna är viktiga dokument för forskar- och lärarpersonalen och enligt intervjuerna och workshopdiskussionerna finns det utrymme för förbättringar för att säkerställa en mer enhetlig praxis i fördelningen av alla uppgifter (undervisning, forskning, samverkan och administration).

Bland annat önskades bättre systematik i planeringen och verktyg för att skapa bättre förutsättningar för att den undervisande personalen också kan forska. Personalen talade också om att det är viktigt att få tillräckligt med tid i arbetsplanen för att fortbilda sig. Representation i olika organ togs också upp i förhållande till resursfrågan. Åbo Akademi ansågs ha många organ och arbetsgrupper för att vara ett relativt litet universitet. Organisationens litenhet leder till att personal i vissa personalkategorier måste vara representerade på många ställen, vilket är resurskrävande. Sammantaget är det tydligt att resurs- och rekryteringsfrågan bör ses över från möjligast många synvinklar och med en framförhållning för att hitta hållbara lösningar. Auditeringsintervjuerna bekräftade att det finns en mycket bra uppfattning om organisationen och dess utmaningar inom ledningen. Ledningen var väl införstådd i resursfrågan och arbetsbelastningen, som ökat under pandemin. Arbetet med att se över utmaningarna och hitta lösningar på resursfrågan pågår inom universitetet.

Under auditeringsbesöket fick auditeringsgruppen ta del av flera exempel på Åbo Akademis aktiviteter och förmåner för att främja personalens välbefinnande. Personalen var nöjd med de förmåner som arbetsgivaren erbjuder. Det är tydligt att Åbo Akademi uppfattar personalens välbefinnande som viktigt och gör mycket för att främja det.

Åbo Akademi har en ikraftvarande plan för jämställdhet och likabehandling, och ett förslag till ny plan för jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet har varit på remissrunda hos fakulteter, övriga enheter inom Åbo Akademi, studentkåren samt fackföreningarna. Vid Åbo Akademi fungerar en jämställdhetskommitté för uppföljning av planen och utvärdering av åtgärder med stöd av planen. Tillgänglighet har i den nya planen särskilt lyfts fram som en del av förverkligandet av likabehandling. I den nya planen ingår ett åtgärdsprogram, som baserar sig på enkäter bland studerande och personal samt jämställdhetskommitténs erfarenheter. Den nya planen innehåller en utvärdering av den tidigare åtgärdsplanen. Likabehandling och jämställdhet i studie- och arbetsmiljön ingår även som målsättningar i Åbo Akademis strategi för perioden 2021–30. Arbetet med jämställdhet och likabehandling är väl förankrat i strategin och det praktiska arbetet förfaller systematiskt och utvecklingsorienterat.