



## Beskrivning av extra insatser avseende kompetensutveckling Sydost

Akademi sydosts styrgrupp har beslutat om bildande av Kompetensutvecklingsgrupp i sydost mm i enlighet med ett förslag från lärosätenas personalchefer. I samband med detta beviljades även extra medel under 2008 under förutsättning att arbetsgruppen inkom med en plan för användande av medlen. Nedan följer en beskrivning av de extra insatser som Kompetensutvecklingsgruppen i Sydost anser angelägna under 2008 . Dessa insatser skapar förutsättningar för en solid bas för en fortsatt utveckling.

### **Analysinsatser**

- Analys av *processer och rutiner* kring kompetensutveckling vid de tre lärosätena. Detta avser bland annat en kartläggning av på vilket sätt kompetensutvecklingen är kopplad till verksamhetens behov och hur uppföljning sker. Det innebär bl.a analys av hur vi på personalavdelningarna arbetar med att fånga upp verksamhetens behov, rutiner för kursinbjudan/ anmälan/ utvärdering och hur uppgifter om utförda insatser lagras och följs upp. Analysen omfattar likheter och olikheter, erfarenheter av styrkor och svagheter kring kompetensutvecklingsarbetet.  
Arbetet beräknas pågå januari – april -08
- Kompetensanalys på de tre lärosätena utifrån ett antal typbefattningar. Vilka grundkompetenser krävs för olika typbefattningar och hur ser det ut idag med den bemanning man har? Kompetensgap mellan befintlig kompetens och önskad kompetens?  
De typbefattningar som HiK beslutat i samband med lärosätets organisationsförändring kan utgöra en grund för arbetet i sydost. Utredare Lars Ekholm har uppmärksammat detta i sin organisationsutredning om samverkansformer i sydost.  
Arbetet beräknas pågå mars – maj -08
- Under analysfasen kommer även bedömningar och beräkningar att göras avseende kostnadseffektiviteten och kvalitén vad gäller gemensam kompetensutveckling i Sydost kontra lärosätesvis kompetensutveckling.  
Arbetet pågår nov -07 - fortlöpande

**Extra resurser:** analysarbetet bör fortgå parallellt på de tre lärosätena och kräver betydande personella insatser. Eftersom arbetet underlättas av en förtrogenhetskunskap bör detta arbete genomföras av redan anställd personal på lärosätena som då måste ersättas i vissa delar av annan personal/köp av tjänst.

### **Framarbetande av nya former**

- Framarbetande av gemensam policy samt av former och rutiner för kompetensutveckling.  
Arbetet beräknas pågå november -07 – september -08
- Avseende utveckling av högskolepedagogik och flexibelt lärande är insatserna kring detta beroende av vad som framkommer av förvaltningschefernas uppdrag kring högskolepedagogiken samt IT-projektet. Sannolikt kommer detta dock kräva extra resurser även från personalavdelningarna.  
Arbetet beräknas inledas i februari -08 och fortlöpa
- Inköp/skapande av en gemensam kompetensmodul/ kommunicerande system.  
Uppbyggande och inläggande av uppgifter i modulen.  
Utbildning för egenrapportering till anställda (senare delen av våren alt hösten-08).  
Arbetet beräknas pågå januari - mars -08
- Skapande av gemensamma former för administrationen kring kompetensutveckling och kursinbjudningar. I samband med detta undersöka möjligheten av att använda ett gemensamt ärendehanteringssystem (Uniport)  
Arbetet beräknas pågå april – augusti -08
- Skapande av en gemensam virtuell utbildningsportal för kompetensutveckling inom vissa områden såsom ”högskolekunskap”, IKT mm.

### ***Extra resurser***

Arbetet med nya former kräver såväl resurser för extra personella insatser som vissa investeringar i form av inköp av verktyg. Detta avser exempelvis ärendehanteringssystem och inköp av kompetensmodul samt eventuella särskilda anpassningar till de olika system vi har idag och utveckling av webb-baserat utbildningsmaterial.

### **Implementeringsarbete**

- Arbetet med införandet av nya former, rutiner och verktyg kräver betydande utbildnings- och informationsinsatser för att kompetensutvecklingen därigenom ska fungera på det sätt som avses och därmed positivt bidra till verksamhetens kvalitet.  
Arbetet beräknas pågå huvudsakligen under hösten -08

Under samtliga ovanstående rubriker (analysarbete, framarbetande av nya former, implementering) så krävs betydande merinsatser av personalavdelningarna vid de tre lärosätena. Till detta kommer vissa insatser av personal på institutionsnivå. Dessa extra personalkostnader är svåra att beräkna liksom kostnader för inköp och anpassningar av ex. kompetensmodul och ärendehanteringssystem.

I samband med projektansökan ansöktes om extra medel på 500 000 kronor för 2008. Dessa medel utgör ett bidrag för att täcka *delar* av de extra personella resurser som krävs ( beräknat på motsvarande ca 25 % anställning per lärosäte) och möjliggöra viss del av planerad

utvecklings-/anpassningskostnad av kompetensmodul och kostnader i samband med implementering.

Med ovanstående specificering av arbetet under det kommande året emotser Kompetensutvecklingsgruppen i Sydost styrgruppens beslut om medel på 500 000 kronor i enlighet med den tidigare ansökan.

Kalmar den 26 oktober 2007

För Kompetensutvecklingsgruppen i Sydost

Monica Danielsson  
Personalchef, HiK