



Kompetensutveckling Sydost

Bakgrund

Personalcheferna i Sydost har i februari av Akademi sydosts styrgrupp erhållit uppdraget att lämna förslag till gemensam kompetensutveckling. Bakgrunden är att det mellan lärosätena sedan 1996 varit ett samarbete kring vissa kompetensutvecklingsinsatser och samarbetet har utvecklats med åren. För en fortsatt positiv utveckling finns nu behov av att fastställa former mm samt att få samarbetet sanktionerat och beslutat av lärosätenas ledningar.

Nedan följer en sammanfattning av projektgruppens förslag och på detta följer projektgruppens utgångspunkter och underlag för förslaget.

Sammanfattande förslag till organisation för kompetensutvecklingsfrågor Sydost

- *Kompetensutvecklingspolicy Sydost och årliga handlingsplaner för kompetensutveckling Sydost fastställs av Akademi Sydosts styrgrupp, efter förslag från en gemensam Kompetensutvecklingsgrupp Sydost .*
- *Personalavdelningarna vid respektive lärosäte ansvarar övergripande för lärosätets kompetensutveckling och anlitar interna/externa resurser för genomförande. Det gemensamma arbetet kring kompetensutveckling i Sydost planeras i en gemensam Kompetensutvecklingsgrupp Sydost bestående av de tre personalcheferna och handläggare för kompetensutvecklingsfrågor vid lärosätena samt "gemensam resurs". Till gruppen adjungeras andra deltagare vid behov (ex.vis då ledningsutvecklingsprogram eller högskolepedagogisk utbildning planeras).*
- *En ettårig resursförstärkning motsvarande en heltidsanställning (ca 500 000) föreslås för en gemensam resurs för utvecklingen av gemensamma former och rutiner under 2008.*

Utgångspunkt

En utgångspunkt för projektgruppen har varit att en mer formaliserad och utvecklad gemensam kompetensutveckling ska ge ökad kostnadseffektivitet och kvalitet för samtliga tre lärosäten.

Oavsett om det blir fusion eller inte är utgångspunkten att det i Akademi sydost finns ett behov av att fortsatt samarbeta och utveckla arbetet kring kompetensutvecklingsfrågor. Det nu aktuella förslaget utgår från nuvarande situation dvs. en delvis gemensam

kompetensutveckling i en strategisk allians. Om en fusion blir aktuell mellan lärosätena så innebär projektgruppens förslag ett arbetssätt som underlättar/förbereder fusion.

Lärosätena inom Akademi sydost har dessutom lärosätesspecifika kompetensutvecklingsbehov och föreliggande förslag förutsätter att dessa hanteras av respektive lärosäte på det sätt som respektive lärosäte beslutar.

För och nackdelar med gemensam kompetensutveckling

Fördelar: Större underlag för kompetensutvecklingsinsatser, möjlighet till mer frekventa och anpassade insatser (jmf med externa kurser), ökat nätverksbyggande mellan lärosätena i Sydost, större personella resurser/synergieffekter för kompetensutveckling och mindre sårbarhet, möjlighet till specialiseringar i handläggargruppen avseende kompetensutveckling. Kostnadseffektivt då interna utbildningar kan ordnas i större omfattning. Möjlighet till en mer sammanhållen planering och administration för kompetensutveckling – kvalitets- och effektivitetshöjande.

Nackdelar: transporter/logistik och tid för detta. Mer tid för samordning krävs - former för enhetlig administration/rutiner måste framarbetas (initialt mer personalkrävande inom personalvetar/komp.utv.området.). Insatser krävs för att skapa samsyn avseende utvecklingsbehov och prioriteringar. Risk att inte hänsyn tas till de olika behov som faktiskt föreligger vid respektive lärosäte – dvs. en ”negativ likriktning”. Gemensamma resurser skulle kunna innebära konkurrens om dessa pga. olika behov och/eller intressen

Sammanvägning för- och nackdelar:

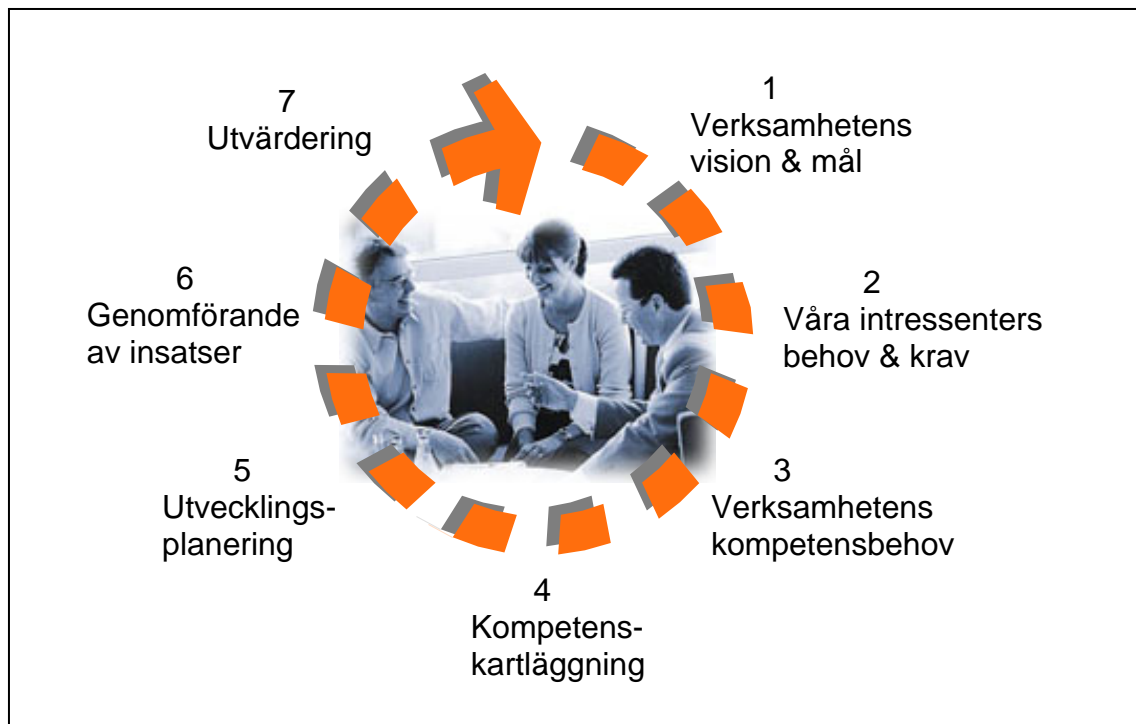
Projektgruppen ser fördelarna som övervägande, bl.a. avhängigt av erfarenheterna av det gemensamma arbete som bedrivits under senare år. Dock krävs nu, för en fortsatt utveckling, att ledningen för Akademi Sydost beslutar om gemensam kompetensutveckling samt att beslut tas om utveckling och systematisering av kompetensutveckling inom Akademi Sydost .

Nedan följer ett antal punkter vilka utgör underlag för projektgruppens sammanfattande förslag:

- **Koppling till ledning, visioner och strategier**

Då beslut tages om en gemensam strategi/vision i sydost så måste denna kunna vara ett underlag för en vidare konkretisering av kompetensutvecklingsinsatser. Projektgruppen ser fram emot resultatet av pågående projekt kring Vision i Sydost. Vidare kommer givetvis respektive lärosätes vision finnas med vid planering av insatser.

Varje enskild medarbetare vid Akademi Sydost ska kunna förstå hur processen för kompetensutveckling sker och hur kopplingen sker till vision och strategi.



- **Definiera uppdragsgivare**

Respektive lärosätes och Akademi Sydost ledningar är ytterst uppdragsgivare avseende kompetensutvecklingsinsatser. Uppgiften att samordna och planera kompetensutveckling är delegerad till respektive personalavdelning som med sin HRM-kompetens har kompetensförsörjning som huvuduppgift (att anskaffa, behålla, utveckla och avveckla personal utifrån verksamhetens behov). Samtliga personalhandläggare/personalsekreterare/personalkonsulenter har en personalvetarutbildning och/eller beteendevetenskaplig utbildning. Personalavdelningarna har genom sina chefer och handläggare dessutom täta kontakter med prefekter/chefer, lärarförslagsnämnder/rekryteringsgrupper, nämnder och anställda och har till uppgift att fånga upp behov i organisationen.

Personalavdelningarna/Kompetensutvecklingsgruppen Sydost blir således ledningarnas resurs för planering och samordning av kompetensutvecklingsinsatser. För genomförande av insatser anlitar personalavdelningarna/Kompetensutvecklingsgruppen externa och/eller interna resurser. Exempelvis anlitas UPC för genomförande av delar i ledningsutvecklingsprogram i Sydost.

- **Arbetsmetoder och behovsanalyser**

Arbetet med att utveckla gemensamma arbetsmetoder och behovsanalyser har redan påbörjats genom personalavdelningarna i Akademi Sydost. Ett gemensamt verktyg för utvecklings- och lönesamtal har arbetats fram och implementeringsarbetet har inletts.

Vidare kan nämnas att då behov finns vid något lärosäte av att utveckla eller förnya någon policy eller rutin inom personalområdet så undersöks om behov/fördelar finns av att arbeta fram gemensamma rutiner.

- **Gemensamma resurser**

Vid en fortsatt strategisk allians mellan lärosätena i Akademi Sydost ser vi en möjlighet till att skapa ett effektivt resursutnyttjande genom vissa gemensamma resurser i form av en kvalificerad handläggare för övergripande samordning och i form av assistent ex.vis för kursadministration .

Vidare förutsättes att respektive personalavd för genomförande av gemensam kompetensutvecklingsinsatser enligt intentionerna i denna projektplanplan förfogar över ekonomiska resurser för genomförande av gemensamma insatser.

- **Områden för gemensam kompetensutveckling**

Nedan anges tänkbara områden att fortsatt utveckla för internutbildningar inom Akademi Sydost

- Fortsatt arbete och utveckling av insatser inom ledningsutvecklingsområdet inkl. ”verktyg” såsom utvecklingssamtal och kompetensutvecklingsplaner
- Arbetsmiljöområdet såväl för skyddsombud som för chefer
- Språk
- Vidare finns behov av att utveckla gemensamma insatser för ”medarbetarutbildning”
- IKT-utbildningar
- Högskolepedagogiska utbildningar (beroende av vad som framkommer av förvaltningschefernas uppdrag från styrgruppen)
- Jämställdhets- och mångfaldsområdet
- Seminarier med olika teman

- **Ekonomiska konsekvenser**

Vi ser en fortsatt utveckling av samarbetet inom kompetensutvecklingsområdet som bidragande till lärosätenas kvalitetsutveckling samt främjande för utveckling av Akademi sydost. Ett utvecklat samarbete innebär möjlighet till en ökad frekvens och volym avseende kompetensutvecklingsinsatser .

Utvecklingen av gemensam kompetensutveckling innebär initialt framarbetande av nya former och metoder vilket kräver en resursförstärkning. Efter ett inledande utvecklingsarbete ser vi dock möjlighet att inom befintliga ramar kunna utveckla omfattning och kvalitet inom kompetensutvecklingsområdet. Till detta kommer att en gemensam kompetensutveckling skulle medföra en minskad sårbarhet.

Avslutande kommentar

Projektgruppen bedömer det som angeläget att ledningen inom Akademi Sydost fattar beslut om att gemensam kompetensutveckling ska bedrivas och att arbetet systematiseras och formerna ytterligare utvecklas.

Projektgruppens förslag framgår i början av detta dokument under *Sammanfattande förslag till organisation för kompetensutvecklingsfrågor i Sydost*. Vidare föreslås att nuvarande projektgrupp får i uppdrag att under hösten, i enlighet med förslaget, bilda Kompetensutvecklingsgrupp Sydost och till styrgruppen i januari 2008 lägga fram förslag på Kompetensutvecklingspolicy Sydost och Handlingsplan för 2008. Formerna för den gemensamma resursen får närmare diskuteras i Kompetensutvecklingsgrupp Sydost med sikte på tillsättande 2008.

Avslutningsvis vill projektgruppen understryka att vi ser de kompetensutvecklingsinsatser som sker som, direkt eller indirekt, underlättande för utvecklingen av samarbete/fusion även inom andra områden. Gemensamma utbildningsinsatser innebär, såväl i förberedande arbete som vid genomförande, skapande av nätverk och medför diskussioner som ger möjlighet till såväl individuell- som verksamhetsutveckling och till samsyn och en gemensam värdegrund.

2007-08-23

Monica Danielsson
Personalchef
Högskolan i Kalmar

Inger Törnquist
Personalchef
Växjö Universitet

Ulla Johansson
Personalchef
Blekinge Tekniska Högskola