

Arbejdet med professionel kapital på EUC Nordvestsjælland

Når medarbejderne skriver skolens strategi

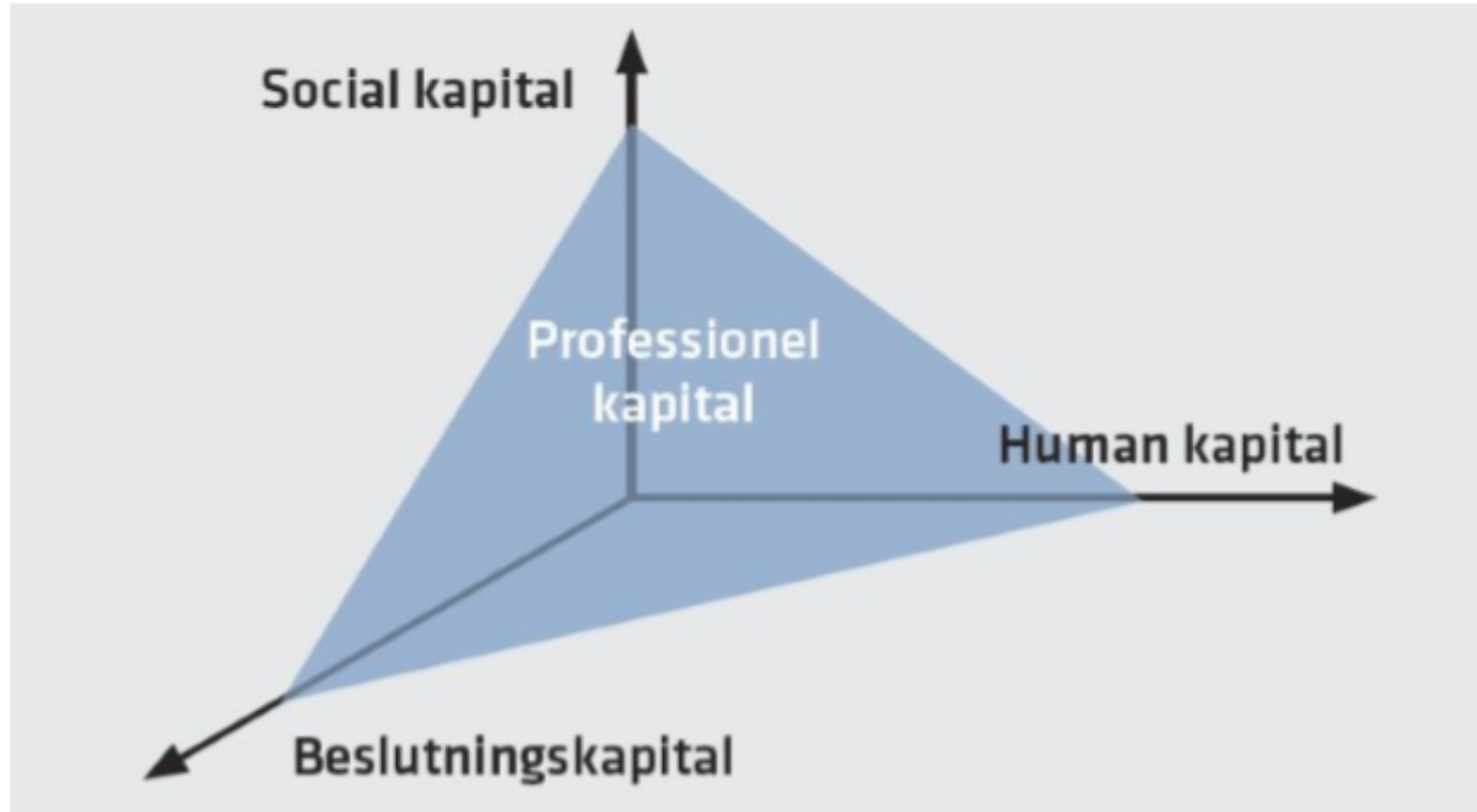
Steffen Lund, Direktør

Jimmi Madsen, TR - Uddannelsesforbundet

Baggrund

- Begge sider i SU ønskede et bedre samarbejde
- Medarbejderne foreslog at vi brugte Professionel Kapital som redskab
- Gennemført årlige undersøgelser siden 2016 (dvs. vi er i gang med 4. undersøgelse)
- Vi er enige om at undersøgelsens resultater skal bruges til at forbedre arbejdspladsen

HVAD ER PROFESSIONEL KAPITAL?



Professionel kapital
omfatter social kapital,
human kapital og
beslutningskapital

Hvad fortæller vi på EUC Nordvestsjælland at Professionel Kapital er:

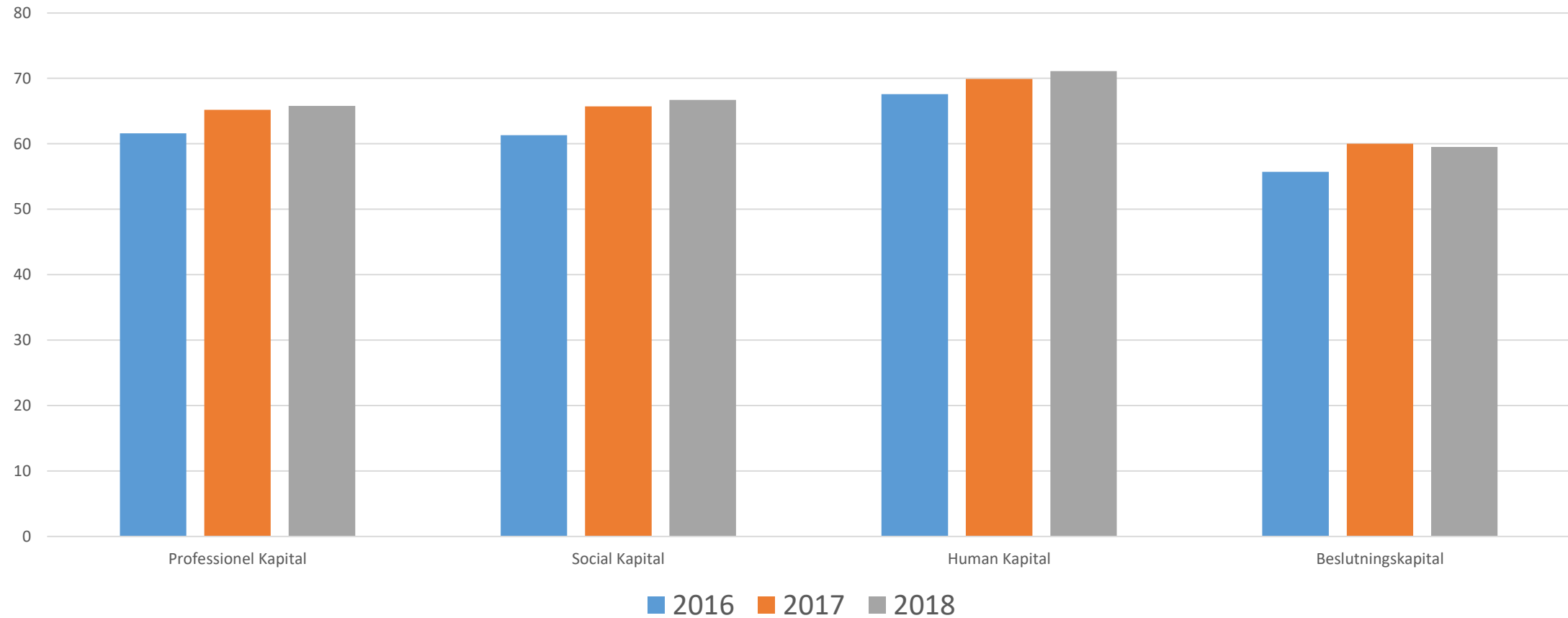
- Professionel kapital er summen af
 - **Social kapital** (Tillid, retfærdighed og samarbejde)
 - **Human kapital** (Den enkeltes samlede kvalifikationer, evner og kompetencer)
 - **Beslutningskapital** (Medarbejderens evne til at træffe fagligt velfunderede beslutninger i komplekse situationer – og om det er muligt)
- Målingen kan altså bruges til at sige noget om skolens potentiale for at løse sin kerneopgave.

Bemærk nedenfor at tallene er point (0-100) og ikke 'antal % der er enige/uenige' – en høj pointscore er lig en høj kapital.

Skolens resultater

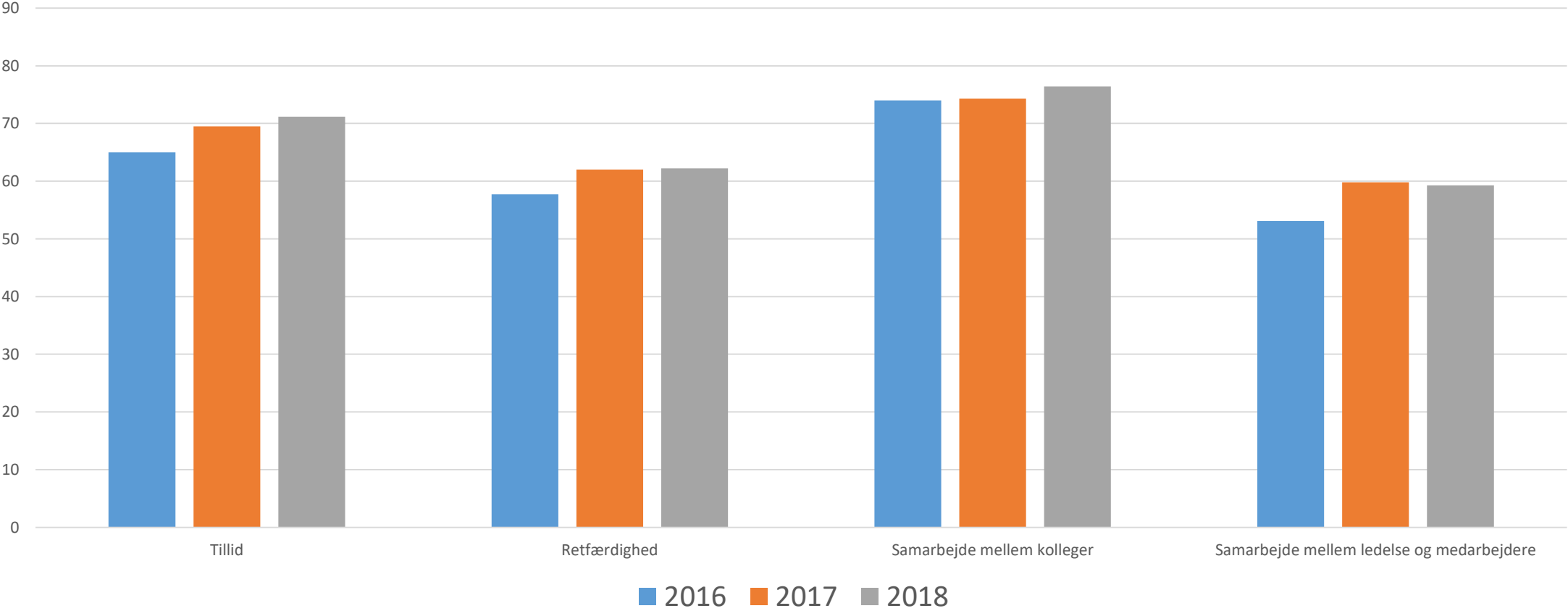
Svarprocent (ud af ca. 300):
2016: 84,2
2017: 87,0
2018: 86,1

MTU-resultater 2016-18



Zoom: Elementerne i Social Kapital

Social Kapital



PROFESSIONEL KAPITAL

INDSATS 2019 – ABSALONSVEJ, FÅREVEJLE & ASNÆS



Retfærdighed

1. Ensartet struktur omkring DEP, så alle oplever den støtte og vejledning, der er behov for. Vi har i 2019 en ny model for, hvordan lærerne arbejder med DEP, så alle på EUC får den støtte, de har behov for – uagtet adresse. Vi evaluerer DEP-processen efter et år – maj 2020.

Kriterier for målopfyldelse:

- Alle lærere består DEP-modulerne
- Alle har fået nødvendig støtte

2. Lærerskemaerne tilrettelægges i god tid – minimum 4 uger før undervisningen starter.



Anerkendelse

1. Lederen sørger for opsamling af afsluttede forløb med anerkendelse i forhold til de gode resultater, der er opnået. Målet er, at alle projekter og større aktiviteter afsluttes med fælles infomail med anerkendelse af deltagende kollegaer.

2. Fokus på information i afdelingerne om nye tiltag på skolen – et fast punkt på dagsordenen på teammøderne.



Kvalitet

1. Vi har i 2019 særlig fokus på undervisningsmaterialet og undervisningsaktiviteter/forløb opbygget i Moodle.

- Forår 2019: udarbejdes handleplan for workshops
- Efterår 2019: afholdes workshop i opbygning af UV- materiale i Moodle
- Ved udgangen af 2019 har vi oprettet GF2-forløb i Moodle på alle uddannelser i Holbæk



Anerkendelse fra kollegaer

1. Vær opmærksom på din kollega. Vi sætter det på dagsordenen på teammøderne, og lederne faciliterer anerkendelse af kollegaer i dagligdagen.

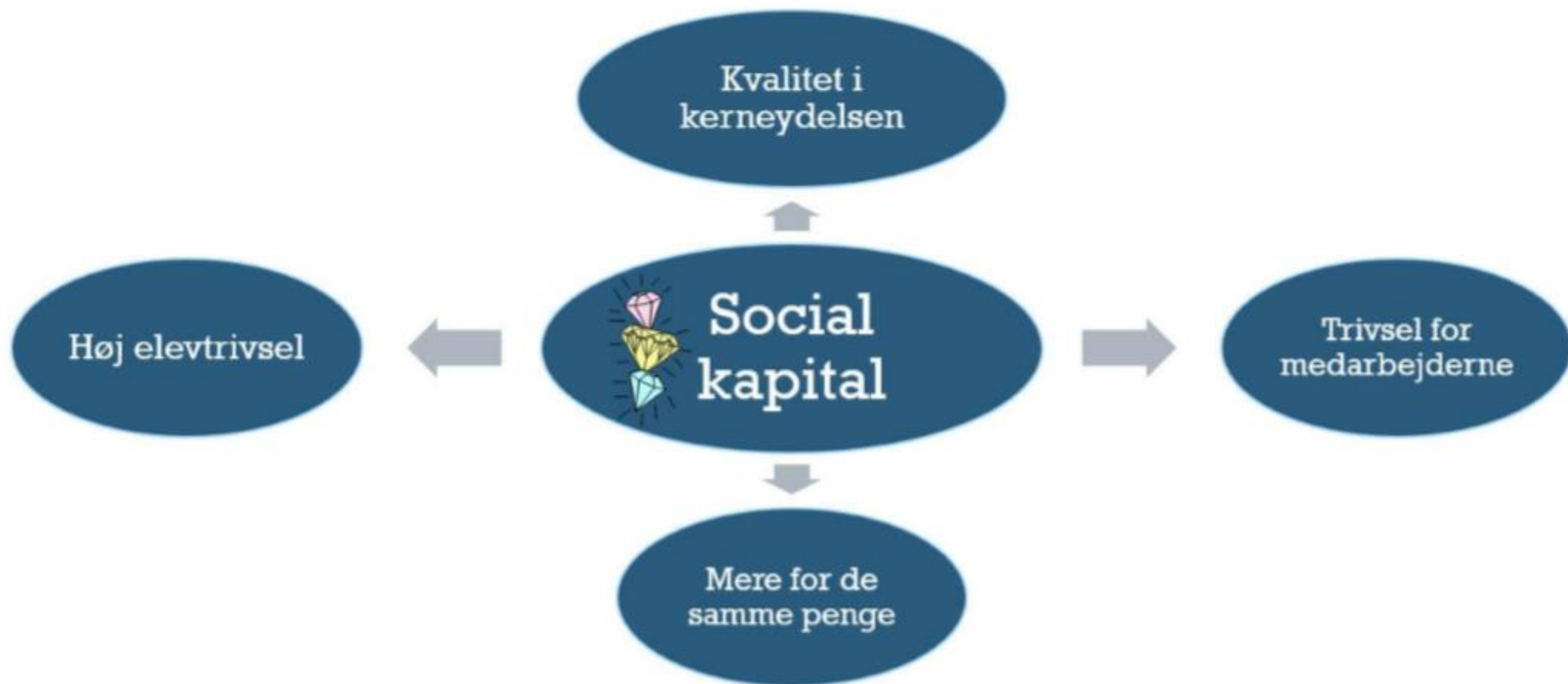


Elevoplevelser

1. Vi opretter og forbedrer studiemiljøet på skolen. I vores nye bygning indrettes et særligt sted til elevophold i pauserne.

2. Vi har lærere, der benytter "Brain Breaks" aktivt i undervisningen – vi opretter en workshop om "Brain Breaks" i efteråret 2019.

HVORFOR SOCIAL KAPITAL?



Hvad tallene viser

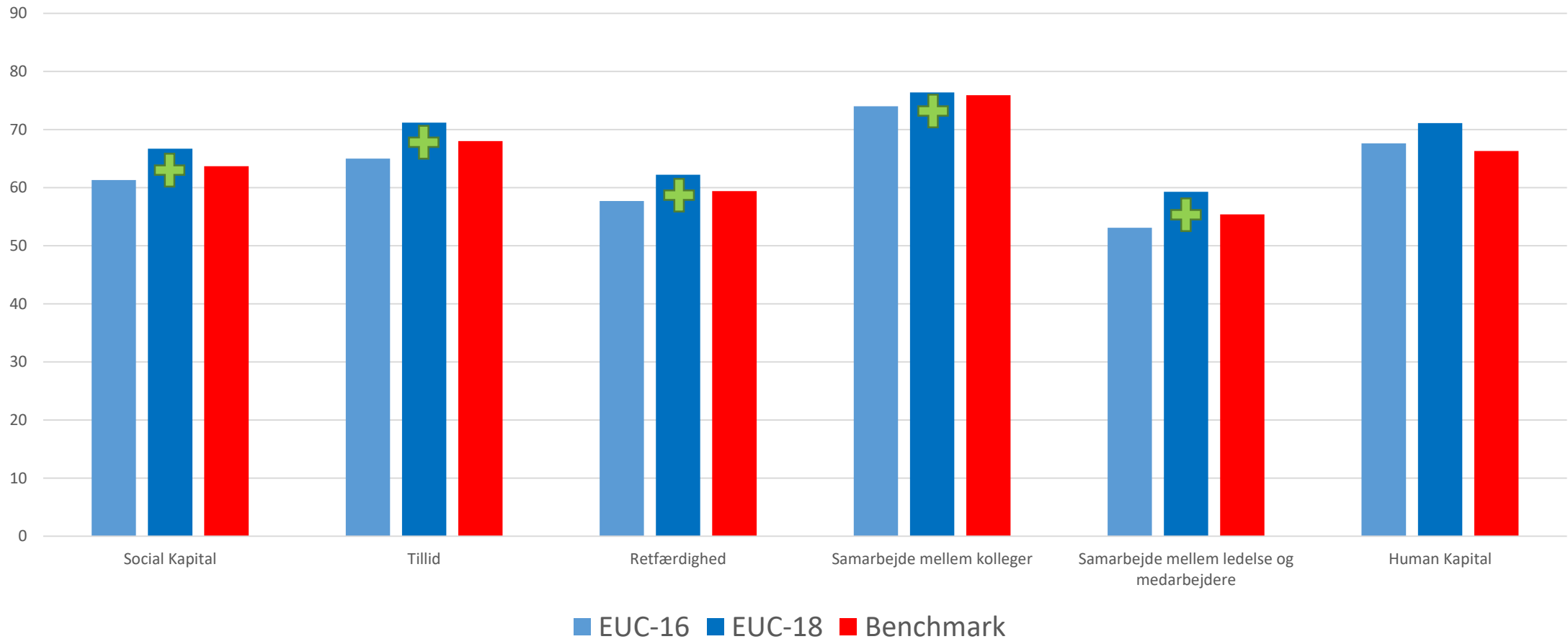
- Der har været en klar fremgang i medarbejdernes positive oplevelse af skolen som arbejdsplads
- Vi kan blive bedre når det handler om samarbejde mellem ledelse og medarbejdere
- Vores konklusion er at systematisk arbejdet med undersøgelsen resultater skaber positiv forandring

Hvordan ser det så ud hvis vi sammenligner os med andre? (Benchmark er her en række landsdækkende undersøgelser fra 2005, 2010 og 2012)

Resultaterne sammenlignet med andre

– grønt kryds markerer at vi er gået fra at ligge under benchmark til at ligge over.

Udviklingen i forhold til benchmark



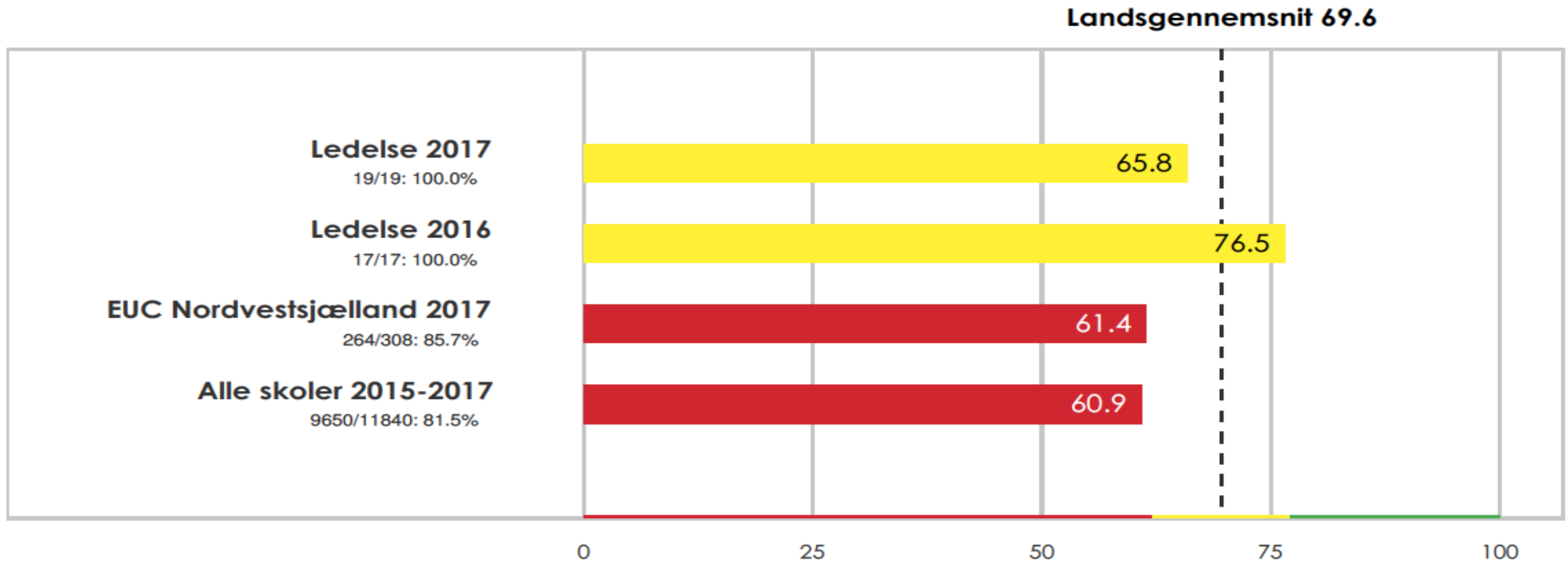
Hvordan har vi arbejdet med resultaterne?

- Decentral skole med central opfølgning
 - Indsatser på baggrund af resultaterne lave decentralt med inddragelser af medarbejderne – cheferne holdes efterfølgende fast på processen i chefgruppen.
- Stort kompetenceprojekt med midler fra Kompetencefonden til at understøtte arbejdet med skolens professionelle kapital
 - Bredt medarbejderinddragelse på afdelingerne i formulering af skolens nye strategi (2018-22) samt de tilhørende indsatsområder

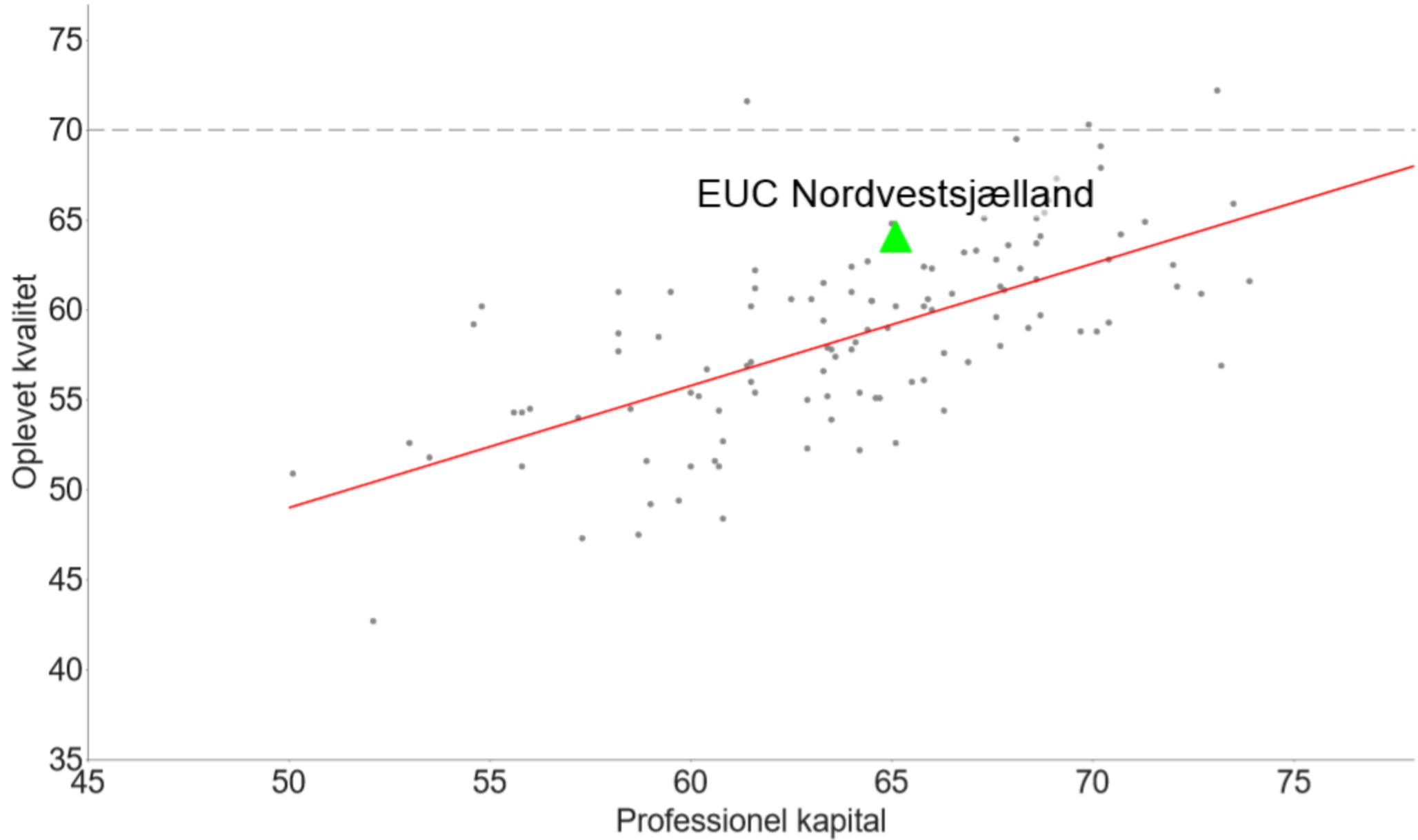
Medarbejderinddragelser på flere niveauer: såvel på afdelingen som på formuleringen af skolen strategi

En slide fra opfølgning i 2017

Oplevet kvalitet som et fokusområde



Professionel kapital og Oplevet kvalitet



Udviklingsoversigt

	EUC Nordvestsjælland 2019	EUC Nordvestsjælland 2018		
Svarprocent:	84.4% (282 besvarelser, 334 respondenter)	86.1% (273 besvarelser, 317 respondenter)		
	Landsgennemsnit point (0-100)	2018 point (0-100)	2019 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
Professionel kapital				
Professionel kapital	-	65.8	65.1	-0.7
Social kapital	63.7	66.7	65.9	-0.8
Tillid	68.0	71.2	70.5	-0.7
Retfærdighed	59.4	62.2	61.3	-0.9
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	76.4	76.4	0.0
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55.4	59.3	56.8	-2.5
Human kapital	66.3	71.1	69.7	-1.4
Beslutningskapital	-	59.5	59.7	0.2
Kerneopgaven				
Oplevet kvalitet	69.6	62.4	64.1	1.7
Kriterier for kvalitet	-	56.6	57.8	1.1
Eleverne: Manglende motivation	-	49.4	50.1	0.7
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	43.4	44.1	0.7
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	43.4	41.8	-1.6
Jobfaktorer				
Arbejdsområde	45.5	50.8	48.9	-1.9
Indflydelse i arbejdet	74.0	75.1	73.6	-1.4
Mening i arbejdet	74.9	84.7	84.9	0.2
Relationelle faktorer				
Ledelseskvalitet	53.7	62.4	60.3	-2.1
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	62.6	61.6	-1.0
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	63.9	64.5	0.6
Anerkendelse fra eleverne	-	61.4	60.1	-1.3
Anerkendelse fra samfundet	51.3	62.0	61.9	-0.1
Mobning	29.1%	13.3%	14.1%	0.7 %-point
Person-arbejde faktorer				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	46.7	44.7	-2.0
Loyalitet	63.8	66.6	67.4	0.8
Tilfredshed med arbejdet	77.8	76.9	76.8	-0.1
Engagement i arbejdet	74.2	81.9	80.0	-1.9
Helbred og velbefindende				
Stress	29.0	30.5	27.7	-2.8
Udbrændthed	30.8	34.9	32.8	-2.1
Søvnbesvær	19.4	29.7	26.7	-3.0
Selvurderet helbred	63.9	64.4	65.9	1.5

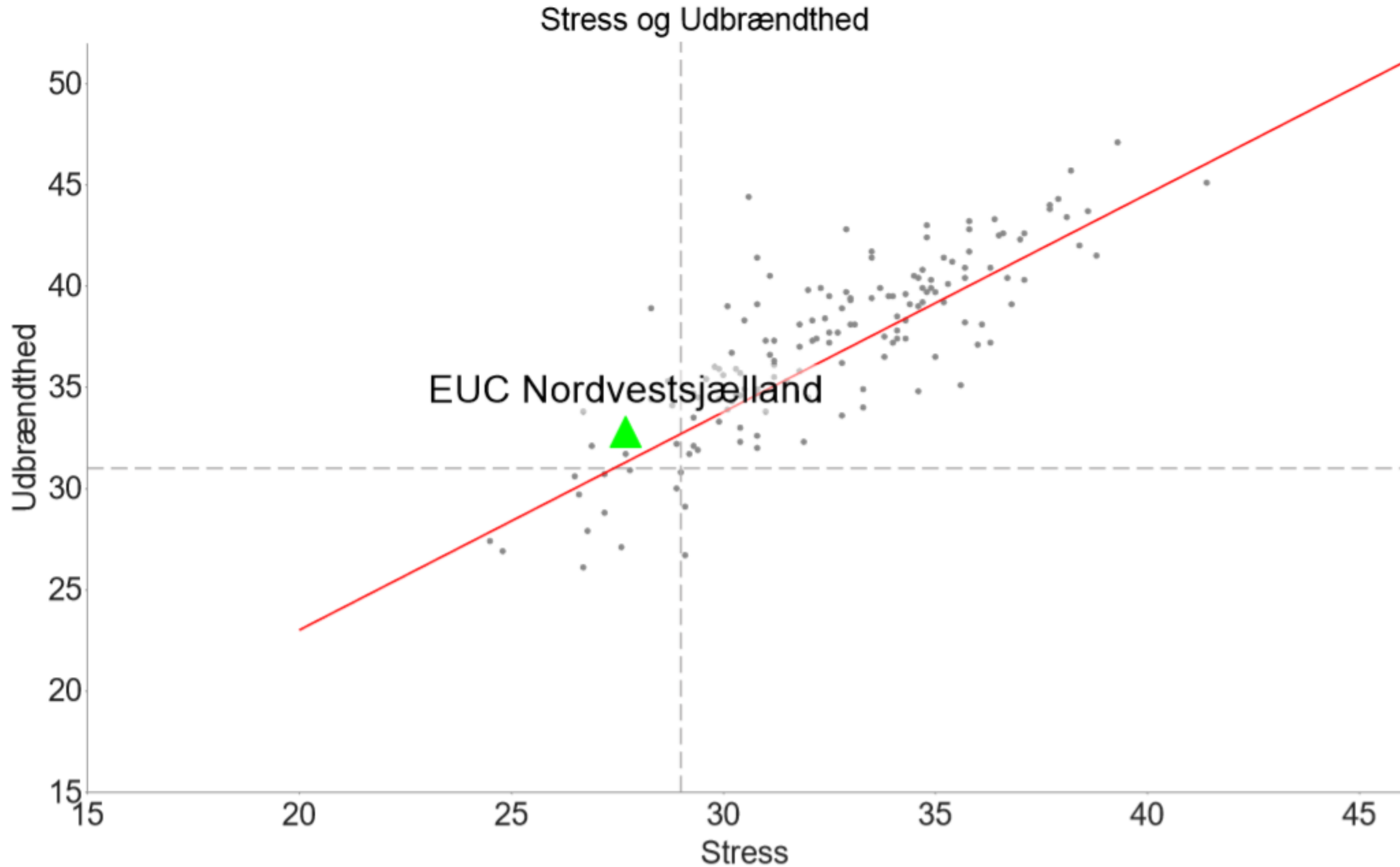
Forklaring

- ▲ Kolonnen længst til højre, Udvikling – her angiver en grøn farve en god udvikling og en rød farve en dårlig udvikling, uanset hvor stor udviklingen er.
- De to andre farvede kolonner – er farvet ift. benchmarket Landsgennemsnit, se Forklaring i bunden af oversigten på næste side.

Kan man mærke det i hverdagen?

Ja!

- Bedre tone mellem A- og B-side
- Flere smil
- Nye medarbejdere siger, de følger sig velkomne
- Antallet og andelen af medarbejdere, der deltager i f.eks. den fælles personaledag, stiger år for år
- Lavere sygefravær både med og uden langtidssyge end på andre offentlige arbejdspladser
- Men ikke kun her...

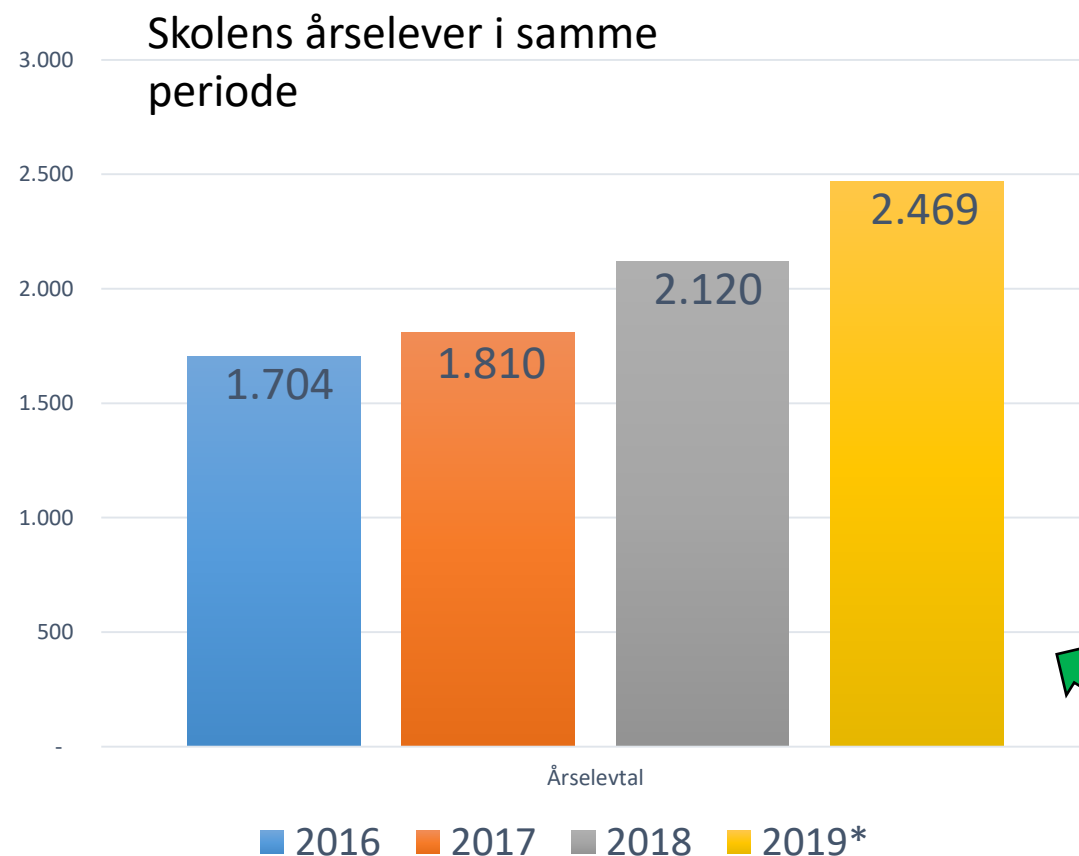


Sygefravær

- Sygefraværet var i 2016 pr. medarbejder i gennemsnit 9,3 dag
- Sygefraværet er i 2019 pr. medarbejder i gennemsnit 7,3 dag svarende til 2,0 %

- I 2016 udgjorde deltidssygemeldinger 0,2 dag
- I 2019 udgør deltidssygemeldinger 0,9 dag

Professionel Kapital handler også om resultater

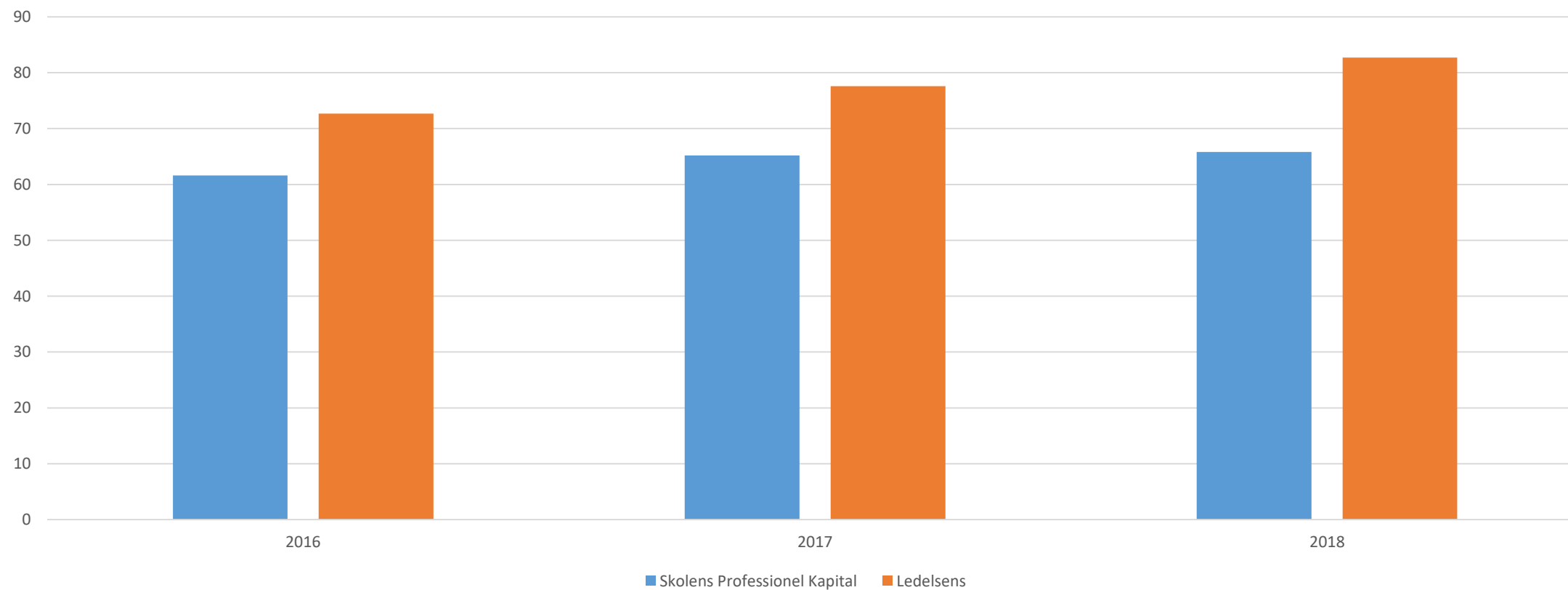


Skolen kan kun lykkes med sin strategi, hvis den enkelte medarbejder oplever at hun lykkes med sin undervisning/opgaver

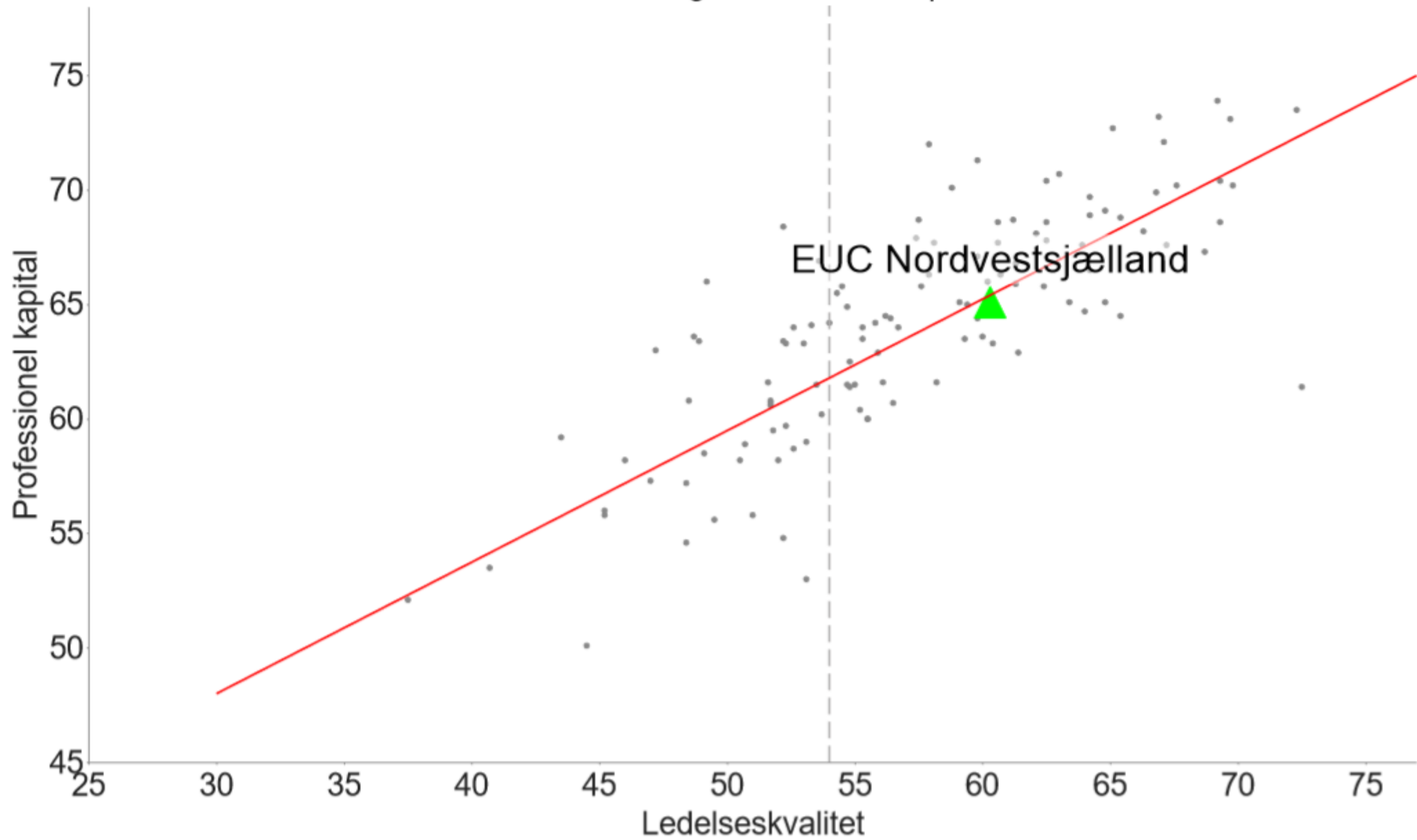
Vækst 45 % fra 2016-2019 (budget)

Ledelsen

Professionel Kapital - skolens og ledelsens



Ledelseskvalitet og Professionel kapital



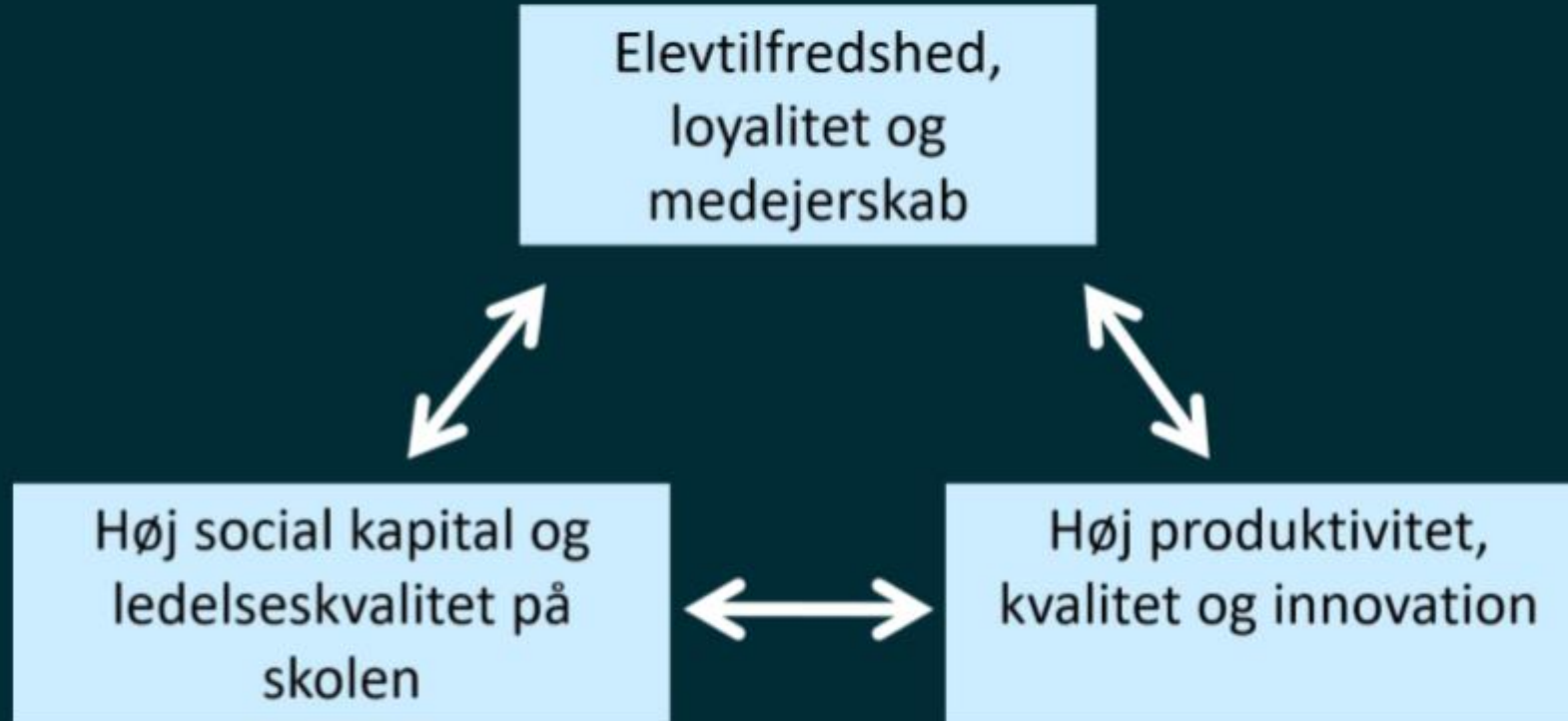
Høj Professionel Kapital giver også lyst til samvær udenfor arbejdstiden

- EUC by Night
- Personalearrangementer
- Julefrokoster
- Sportslege...

eUC by Night
- oplev os på andre måder!



DEN STÆRKE TREKANT



DEN STÆRKE TREKANT

