



Håndbog for erhvervsskoler
**Kunsten at styrke den faglige stolthed
i et uddannelsesmiljø i forandring**



EUC · SYD

Kunsten at styrke den faglige stolthed i et uddannelsesmiljø i forandring

Erhvervsskolerne oplever i disse år en betydelig opmærksomhed både politisk og generelt i den offentlige debat. Danmark kommer til at mangle faglært arbejdskraft, og den skal erhvervsskolerne være med til at levere. Rammevilkårene for erhvervsskolerne ændrer sig løbende, og det betyder, at vi hele tiden skal tilpasse os.

Erhvervsskolerne udfylder en vigtig samfundsmæssig rolle og vil også i fremtiden fungere som en stærk partner for, at alle unge får en ungdomsuddannelse. Faglig stolthed er netop vores varemærke på erhvervsskolerne. Det gennemsyner vores måde at undervise på, vores måde at være kolleger på og ikke mindst vores måde at adoptere de mange forandringer, der foregår. Forandringerne stiller store krav til ledelse og medarbejdere på alle niveauer og i alle funktioner – og netop derfor er det vigtigt at arbejde med at styrke vores faglige stolthed.

Med denne håndbog håber jeg, at andre skoler vil blive inspireret til, hvordan man kan arbejde med at styrke arbejdsglæden, engagementet og den faglige stolthed i det miljø af konstante forandringer, som de danske erhvervsskoler befinder sig i.

Vi præsenterer her vores erfaringer og giver vores anbefalinger til andre, der ønsker at arbejde med et skabe fundamentet for en kultur, hvor alle har en fælles forståelse for, at faglig stolthed er med til at tiltrække og fastholde elever og samtidig sikre engagementet og motivationen hos medarbejderne.

Held og lykke med arbejdet og god læselyst

Finn Karlsen, direktør



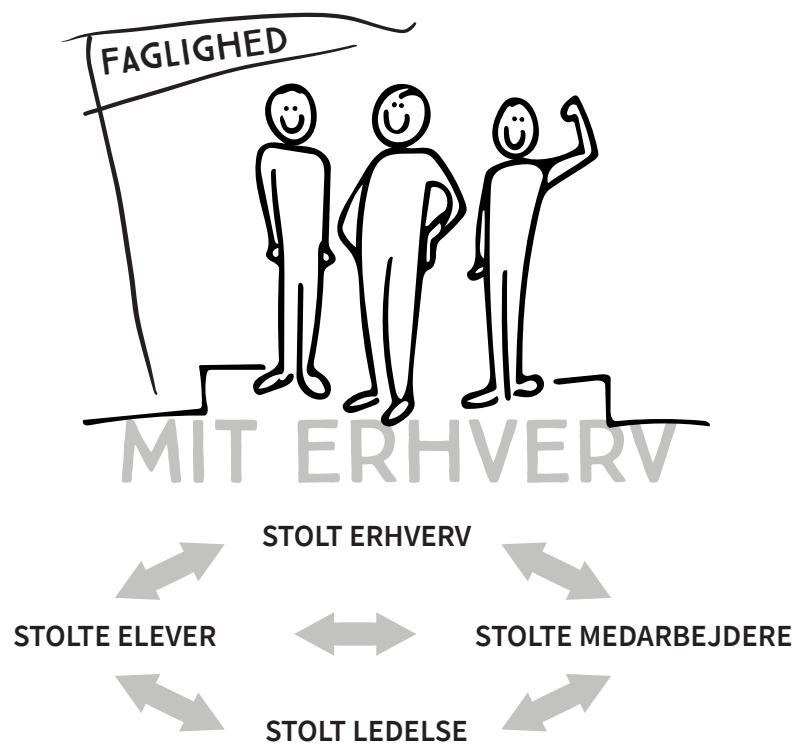
FAKTA OM PROJEKTET:

Den Fagligt Stolte Organisation

- 400 deltagende medarbejdere
- EUC Syd har skoler i fire byer:
Sønderborg
Tønder
Haderslev
Aabenraa
- Der er gennemført 16 fyraftensmøder – fire i hver by og tre fælles workshops i projektførløbet
- Projektet er gennemført i perioden marts 2016 – juni 2018

Formålet med projektet Den Fagligt Stolte Organisation

På EUC Syd har vi gennemført projektet Den Fagligt Stolte Organisation med støtte fra Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser. Projektets formål var at skabe øget bevidsthed om, hvad faglig stolthed er, og sikre at ledelse og medarbejdere i fællesskab arbejder mod at skabe en styrket kultur for faglig stolthed. Ambitionen med projektet var, at faglig stolthed skal have en afsmittende effekt på eleverne, som skal opleve en skole, der emmer af stolthed og engagement. Denne stolthed skal de tage med sig videre i deres arbejdsliv.



Hvad er faglig stolthed, og hvorfor er det vigtigt?

Faglig stolthed er svær at sætte på formel, men handler om at fokusere på det, der lykkes, og det, der skaber værdi i dagligdagen.

PÅ EUC SYD BETYDER FAGLIG STOLTHED:

- Højt fagligt niveau og engagerede medarbejdere
- En mangfoldig og socialt stærk kultur, der bygger på fællesskab
- Et dynamisk og forandringsparat miljø
- Udsyn til verden og inddragelse af verden
- Viljen til at gøre sig umage og give "det lille ekstra"
- At møde elever, kolleger, erhvervet og andre samarbejdspartnere med respekt og en forventning om, at de også yder deres bedste

"Jeg bliver stolt, når ...

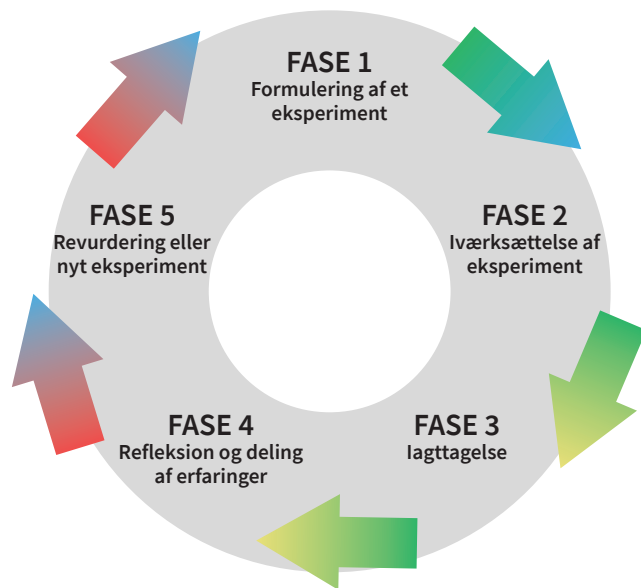
- ... eleverne i min undervisning bliver lige så optagede af faget som jeg selv"
- ... jeg kan være med til at løfte en elev, som ellers har det svært"
- ... eleverne oplever glæden ved at fordybe sig"
- ... jeg kan hjælpe mine kolleger med det, de har brug for"
- ... alle bidrager med det, de kan både fagligt og socialt"
- ... vi har en god dialog med erhvervet, og jeg kan se, at eleverne vokser og har udviklet sig i deres praktikforløb"
- ... jeg kan mærke, at jeg er med til at gøre en forskel"

Ovenstående udsagn er fra medarbejderne, der var med til at definere faglig stolthed på den første workshop i projektet.

Organisering og metoden til at styrke den faglige stolthed

Projektet var organiseret og forankret i skolens hovedsamarbejdsudvalg, i de lokale samarbejdsudvalg og i ledergruppen. Derudover har der været koblet en gennemgående projektleder på forløbet, der har stået for koordinering og kommunikation i hele organisationen.

Projektets arbejds metode var aktionslæring – en metode, der tager udgangspunkt i, at man ved at fokusere på, eksperimentere med, observere og reflektere over konkrete situationer i hverdagen kan blive klogere på sin egen arbejdssituation.



Modellen er inspireret af forsker Benedicte Madsens arbejde. Læs mere i bogen "Aktionslæringens DNA – en håndbog om aktionslæringens teori og metode".

Processen

Aktionslæring er en involverende, handlingsorienteret og praksisnær metode, der giver medarbejderne mulighed for at arbejde med at styrke den faglige stolthed med udgangspunkt i deres egen hverdag.

FASE 1 – FORMULERING AF EKSPERIMENT

Medarbejderne formulerede et eksperiment eller en udfordring i forhold til deres oplevelse af faglig stolthed i hverdagen. Stolthedseksperimentet skulle være en vedkommende udfordring, som de selv havde indflydelse på.

FASE 2 OG 3 – IVÆRKSÆTTELSE AF EKSPERIMENT OG IAGTTAGELSE

Herefter var opgaven at igangsætte og afprøve deres eksperiment i praksis samt iagttage eksperimentets effekter og udfald. I arbejdet med aktionslæring er det vigtigt at understrege, at udfaldet af et eksperiment ikke altid er som forventet – det er netop derfor, det betragtes som et eksperiment.

FASE 4 OG 5 – REFLEKSION, DELING AF ERFARINGER OG EVT. NYT EKSPERIMENT

På det førstkommende fyraftensmøde eller fællesworkshop havde hver medarbejder til opgave at fortælle om sit eksperiment, at reflektere over sine handlinger og udfaldet af eksperimentet sammen med kolleger på tværs af fagligheder. Metoden, der blev benyttet, var "Reflekterende Teams". Netop fordi en underviser delte erfaringer med fx en pedel og en administrativ medarbejder, opstod der nye indsigter. Med udgangspunkt i de fælles refleksioner havde hver medarbejder mulighed for at arbejde videre med sit eksperiment, revurdere det eller tilrettelægge et nyt eksperiment.

Ærtemetoden

KOM I GANG MED AT STYRKE DEN FAGLIG STOLTHED

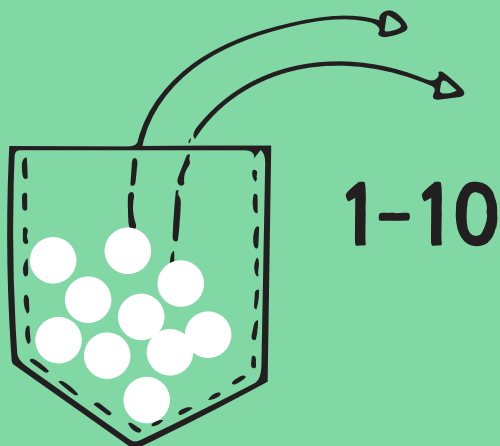
Det, vi har fokus på, fylder. Det, vi har fokus på, bliver der mere af. Sådan er det også med den faglige stolthed – den vokser, når den får opmærksomhed.

Du skal bruge:

- Et team af medarbejdere, som vil arbejde med at styrke deres faglige stolthed
- En pose kikærter

Sådan gør du:

Mandag morgen uddeler du 10 ærter til alle i teamet. Hver person lægger deres ærter i venstre bukselomme. I løbet af ugen skal alle medarbejdere flytte en ært til højre lomme, hver gang de bliver opmærksomme på en situation, hvor de oplever faglig stolthed. Ved ugens afslutning mødes alle i teamet og gør op, hvor mange ærter de har flyttet og taler om, hvordan den faglige stolthed kom til udtryk i ugens løb.



Projektets resultater

Overordnet har arbejdet med Den Fagligt Stolte Organisation været med til at skabe tværorganisatorisk læring og sammenhængskraft blandt medarbejderne, ligesom der er blevet skabt en kultur med fokus på og bevidsthed omkring faglig stolthed.

Konkret har medarbejdernes arbejde resulteret i EUC Syds Værtskabsmanifest, hvori ledelse og medarbejdere i fællesskab har defineret omgangsform og samarbejdsmetoder på skolen samt beskrevet, hvad det gode værtskab er overfor elever, kursister og samarbejdspartnere – men også internt overfor kollegerne. Værtskabsmanifestet gør arbejdet med faglig stolthed handlingsorienteret og udgør en række "leveregler" for både medarbejdere og ledelse på EUC Syd.

EUC Syds Værtskabsmanifest



KENDSKAB GIVER VENSKAB – OG GODE RESULTATER

På EUC Syd kender vi hinanden, og vi vil hinanden – både når det går godt, og når det går skidt. Fordi, når vi engagerer os i hinanden både kolleger, elever, ledere og virksomheder, er vi i stand til at levere fantastiske resultater, hvad end det er eksamensresultater, sund og lækker mad i kantinen, inspirerende undervisning, tiltrækning og fastholdelse af eleverne eller en god dialog med erhvervet.

For os er værtskab fællesskab og tilhørsforhold, som viser sig i de gode resultater, vi skaber sammen.

VI HJÆLPER HINANDEN

På EUC Syd støtter og udfordrer vi hinanden, også når det er svært – ingen går forgæves efter hjælp på EUC Syd. Når vi hjælper hinanden, ser vi hinanden. Måske har den nyansatte underviser brug for, at en anden underviser helt af sig selv viser sit undervisningsmateriale og fortæller om de fif, som vil gøre arbejdslivet nemmere for den nye underviser.

For os er værtskab at tage initiativ til at hjælpe – også i situationer, hvor der ikke aktivt bliver bedt om hjælp.

ANERKENDELSE ER VORES ”BENZIN”

– VI FYRER OP UNDER HINANDEN

På EUC Syd er vi opmærksomme på hinandens gode indsatser. Når vi ser en kollega, en elev, en leder eller en mester gøre en forskel, sætter vi en ære i at anerkende indsatsen og formidle den til resten af organisationen.

For os er værtskab at lade det gode eksempel smitte og selv være en inspiration for andre.



VI VED, HVAD VI FORVENTER AF HINANDEN

På EUC Syd arbejder vi aktivt med forventningsafstemning. Det betyder, at alle både internt og eksternt ved, hvad der bliver forventet af dem. Tydelige forventninger giver ro og afklaring, så alle kan yde deres bedste. *For os er værtskab at fortælle hinanden, hvad vi forventer, for så kan man blive positivt overrasket over at få mere end det forventede.*

VÆRTSKABELIG LEDELSE OG OMGANGSTONE

Vi har en ledelse, som er ”ude på gulvet”, går foran i både ord og handling og viser vejen for det gode værtskab på EUC Syd. Både ledelse og medarbejdere har fokus på omgangstonen, som er høflig, rar og imødekommende. Det er naturligvis en selvfølge at sige ”godmorgen”, når man kommer, og ”hej”, når man går.

For os er værtskab at have en ledelse, som bakker op om medarbejdernes arbejde og selv er gode værter, ligesom alle på EUC Syd sætter en ære i at omgås hinanden på en anerkendende og imødekommende måde.

ALLE BYDER IND

På EUC Syd er vi fælles om tingene, og vi forventer, at alle er med og gør deres bedste for at skabe en skole med fantastisk undervisning og et tillidsfuldt og inspirerende arbejdsmiljø for både elever og medarbejdere. Her er der ikke nogle, der skal servicere ”de andre”. I stedet tager vi hånd om hinanden, ligegyldig om man er elev, pedel, underviser, leder, administrativ medarbejder eller medarbejder i kantinen.

For os er værtskab ”samværtskab” og ”medværtskab”.

Medarbejderne har ikke kun arbejdet med personlige stolthedseksperimenter. De har også i fællesskab eksperimenteret med faglig stolthed på skolens fire adresser. Nedenfor beskrives to konkrete projekter, som tager udgangspunkt i EUC Syds Værtskabsmanifest.

FRA UDDANNELSESMESSE TIL KARRIEREMESSE

I Aabenraa har EUC Syd sammen med kommunen og lokale virksomheder været værter for en anderledes uddannelsesmesse. I stedet for at have fokus på de mange uddannelser, som EUC Syd tilbyder, har man sat sig i de unges sted og spurgt: hvad er de unge optagede af, når de skal vælge uddannelse? Svaret er, at de unge vil vide, hvilket job de kommer til at have i fremtiden. Derfor blev messen arrangeret med udgangspunkt i virksomhederne og de jobs, de kan tilbyde. EUC Syd var repræsenteret med forskellige stande med informationer om de uddannelser, der leder til de jobs, som de unge drømmer om.



FAGLIG STOLTHED KOMMER TIL UDTRYK I DE FYSISKE RAMMER

I Haderslev har man sammen med elevrådet arbejdet med skolens udearealer og indretning af et nyt grundfagsværksted. I udeområderne er der blevet arbejdet med, hvordan der kan indtænkes mere bevægelse i undervisningen. I grundfagsværkstedet har man eksperimenteret med, hvordan værkstedet kan appellere til elever med forskellige læringsstile. I arbejdet med de fysiske faciliteter er det vigtigt, at skolen også kan være en attraktiv ramme om elevernes sociale liv.



Erfaringer, læringspunkter og anbefalinger til arbejdet med at styrke den faglige stolthed

Et stort projekt, der skal være med til at skabe en endnu mere intens kultur omkring faglig stolthed er aldrig et "quick fix". Der er en række magiske øjeblikke undervejs, men der er også snublesten. Vi har samlet de væsentligste pointer for at give erfaringerne videre til andre, der ønsker at arbejde med kulturbårne projekter på erhvervsskoler.

LÆRINGS- POINTE 1:

Jo mere konkret, jo nemmere at arbejde med

Et fokus på værtskab gør faglig stolthed lettere at arbejde med, da begrebet bliver handlingsorienteret.

Faglig stolthed er et flertydigt begreb og har både fordele og ulemper, når man arbejder på tværs af en organisation med involvering af mange forskellige faggrupper og i fire byer. Faglig stolthed betyder noget forskelligt for fx en medarbejder i kantinen, en underviser og en studievejleder. Derfor kan det være lettere at arbejde med et begreb som værtskab. Værtskab er handlingsorienteret. At være en god vært handler om at yde service, vise initiativ og engagere sig.

Anbefaling: Brug begrebet værtskab til at igangsætte initiativer, der styrker den faglige stolthed. Her er aktionslæring en enkel og effektiv metode til at følge op og dele erfaringer med kollegerne.

LÆRINGS- POINTE 2:

Forventningsafstemning med medarbejderne omkring tidspunkter for aktiviteter, så deltagerkredsen er kontinuerlig

Det kan være vanskeligt at motivere medarbejdere til at deltage i aktiviteter uden for almindelig arbejdstid.

På EUC Syd har fyraftensmøder og fællesworkshops primært foregået uden for almindelig arbejdstid og uden krav om fremmøde. Det har betydet, at det ikke har været de samme medarbejdere, der har været gennemgående i hele projektførelsen. Netop arbejdet med aktionslæring kræver kontinuitet i deltagerkredsen, da medarbejderne ellers oplever, at de skal genfortælle de samme refleksioner og pointer til nye kolleger, hver gang de mødes.

Anbefaling: Læg møderne i arbejdstiden, hvis jeres organisation ønsker at bruge aktionslæring som metode. Arbejdet med at styrke den faglige stolthed får størst effekt og gennemslagskraft, hvis medarbejderne er gennemgående i alle projektets aktiviteter.

LÆRINGS- POINTE 3:

Kommunikér sejre og successer massivt – især internt

Opmærksomhed på projektet skaber engagement

Løbende formidling af projektets fremdrift, successer og erfaringer både internt og eksternt er vigtigt for medarbejdernes lyst til at involvere sig. EUC Syd har afholdt fokusgruppeinterviews, udarbejdet artikler til medarbejderbladet og har omtalt projektet på skolens hjemmeside, hvor projektmateriale også er til fri afbenyttelse. Herudover har der været flere historier i lokale medier. For at få succes med projektarbejdet kræver det løbende kommunikation og fastholdelse af hele organisationens bevidsthed om faglig stolthed.

Anbefaling: Lav en kommunikationsplan for, hvordan jeres organisation løbende vil holde fokus på arbejdet med at styrke faglige stolthed.



LÆRINGS- POINTE 4:

Husk både politisk og ledelsesmæssig forankring samt tæt involvering

For at rodfæste arbejdet med at styrke den faglig stolthed, er det væsentligt, at et projekt er forankret i alle ledelseslag. Den lokale ledelse og minimum én repræsentant fra direktionen har deltaget i alle fyraftensmøder og fællesworkshops, hvilket har været med til at sende et signal om, at projektet prioriteres.

Anbefaling: Involver alle ledelseslag i organisationen og drøft løbende projektets fremdrift og resultater både i medarbejdergruppen og ledergruppen. Ved løbende at forholde sig til projektet sikrer I, at I får gennemført et projekt, som skaber værdi for netop jeres organisation og medarbejdere.

LÆRINGS- POINTE 5:

Få nogen udefra til at facilitere processen

At sætte fokus på den faglige stolthed kan lede til mange diskussioner og overvejelser om kulturen på arbejdspladsen, kollegaskabet, ledelsen og rammer for arbejdet. Derfor er det en fordel at have nogen udefra til at facilitere drøftelserne – nogle, der ikke selv er en del af organisationen. En udefrakommende facilitator kan fungere som ventil for eventuelle frustrationer og kan sætte spot på ting i organisationen, som ikke er synligt for dem, der er en del af den til dagligt. At have en ekstern facilitator kræver en stærk projektledelse internt på skolen, som i EUC Syds tilfælde.

Anbefaling: Få en udefrakommende facilitator til at tilrettelægge og lede møder. Det giver jer ro til, at I kan koncentrere jer om indholdet i jeres drøftelser. På den måde bruger I jeres energi og ressourcer optimalt. Husk at afsætte ressourcer til projektledelse og koordinering.



Et vedvarende fokus skaber resultater

Projektet Den Fagligt Stolte Organisation er afsluttet på EUC Syd, men det er arbejdet med at styrke den faglige stolthed ikke. Det er en vedvarende proces, som vi skal blive ved med at fokusere på nu og i årene fremover. Det vil vi blandt andet gøre ved at bruge EUC Syds Værtskabsmanifest aktivt i det daglige. Værtskab og faglig stolthed bliver også et tema for medarbejderudviklingssamtaler på EUC Syd.



Kontakt

Vi håber, at du kunne bruge denne håndbog, og at du er blevet inspireret til at arbejde med at styrke den faglige stolthed i din egen organisation. Du er meget velkommen til at kontakte os, hvis du vil vide mere.

FINN KARLSEN

Direktør

E: fka@eucsyd.dk

T: +45 74124302

HANS LEHMANN

Vicedirektør

E: hle@eucsyd.dk

T: +45 74124280

BENTE LYCK-DAMGAARD

Rektor og Vicedirektør

E: bld@eucsyd.dk

T: +45 74124444

MERETHE LYCK NIELSEN

Kommunikationsmedarbejder

E: mln@eucsyd.dk

T: +45 74124445



EUC · SYD

EUC Syd er en af Sønderjyllands største uddannelsesinstitutioner fordelt i byerne Sønderborg, Tønder, Haderslev og Aabenraa

PRIMUSMOTOR

PrimusMotor er et kreativt konsulentfirma der hjælper organisationer med innovation, strategi- og kulturudvikling. Virksomheden har særlige kompetencer inden for samskabelse, projekt- og procesledelse.