

X2.28 Anerkendelse og arbejdsglæde (in)

Viborg, december 2011

Opsamling, projekt Attraktive Arbejdsplads

Vi har på Viborg Tekniske Gymnasium i 2011 sat fokus på den Attraktive Arbejdsplads gennem flere initiativer.

Dels har vi givet tid til åbent at diskutere hvad det er, der gør vores arbejdsplads attraktiv, dels hvilken rolle anerkendelse bidrager og kan bidrage med, og endelig har vi udmøntet en række af de ideer og forslag, der undervejs er kommet op til overfladen. Det har således været vores formål sammen at finde ud af, hvad anerkendelse er for os samt at blive bedre til at udøve den.

Ud over den åbne dialog har vi iværksat følgende initiativer på baggrund af vores snakke:

- Vi har været på en 4 dages tur til Göteborg med (næsten) alle kolleger. Formålet var at have det hyggeligt sammen uden for rammerne af den almindelige hverdag.
- Vi har med hele lærerkollegiet brugt en halv dag på ideudvikling af Den gode arbejdsplads med afsæt i Den Kreative Platform.
- Vi har arrangeret et ½-dags-arrangement omkring forebyggelse af stress i hverdagen med konsulentbistand udefra.
- Vi bruger tid på lærermøder på at fortælle om nye initiativer i undervisningen, fx tværfaglige forløb, projekter og andet.
- Vi har arrangeret en ekstra fest for alle kolleger, igen med det formål at nyde hinandens selskab i andre rammer.

Undervejs har projektet udviklet fra et teoretisk fokus til konkrete initiativer. Lærerne har udtrykt ønske om at være mere sammen om andet end skolearbejdet og set det som et pusterum og et middel til at samarbejde endnu bedre på baggrund af et godt kendskab til hinanden.

Desuden har en del af vores fokus ligget på det at integrere nye medarbejdere på arbejdspladsen. Vi har i 2011 taget imod ca. 10 nye medarbejdere og har i den forbindelse sammen udviklet materiale samt procedurer så vi sikrer god integration. Blandt andet har vi gennemført mentorforløb, hvor både den nye medarbejder og mentoren har haft mulighed for at se hinandens undervisning. I det hele taget er det en konklusion fra vores arbejde, at det er vigtigt, at vi ser og anerkender hinanden på baggrund af det faglige arbejde, herunder i særdeleshed vores kerneydelse: Undervisning. Derfor har vi i perioden fået sat fokus på mere



pædagogisk udvikling og snak om pædagogik samt været bedre til at "blande os" i hinandens undervisning.

Deltagelsen i projektet har givet os lejlighed og tid til at få sat fokus på det, der kan gøres bedre men også det, der fungerer men som vi ikke er gode nok til at se i hverdagen. Derfor vil vi bl.a. tage med videre, at vi skal fortsætte med at insistere på at se hinandens undervisning, så vi har et bedre afsæt for at anerkende hinanden som undervisere.

Venlig hilsen

Mads Schmidt Haagensen
Uddannelsesleder

Mailkorrespondance herunder for uddybende svar på projektopsamling:

Fra: Inge Nørgaard [<mailto:in@GL.ORG>]

Sendt: 24. januar 2012 09:44

Til: Mads Schmidt Haagensen

Emne: Opklarende spørgsmål: GL AA projektopsamling

Kære Mads

Projektets formål var at højne jobtilfredsheden og samarbejdet gennem større opmærksomhed omkring og anerkendelse af gode indsatser.

På baggrund af den beskrevne proces har vi tre spørgsmål.

- 1. Hvad opfattes som positiv og konstruktiv anerkendelse. Hvilke former indtager den? Hvornår finder den sted? Hvem udfører den?*
- 2. Hvordan kan man understøtte, at vi i højere grad end nu er opmærksomme på og får anerkendt hinandens gode indsatser.*
- 3. Hvad er det nye værdigrundlag og hvilke kulturændringer giver mere fokus på den anerkendelse/ arbejdsglæde.*

*MH Inge
GL-E*

Fra: Mads Schmidt Haagensen [<mailto:mash@mercantec.dk>]

Sendt: 16. maj 2012 17:50

Til: Inge Nørgaard

Emne: SV: Opklarende spørgsmål: GL AA projektopsamling

Kære Inge

Ja, så gen-opdagede jeg denne mail fra dig, som du har krav på nogle svar på.



I udgangspunktet tænkte medarbejderne anerkendelse som noget, der udgår fra ledelsen til medarbejderne. Vi ville med forløbet gerne styrke, at anerkendelse også blev en måde for medarbejderne imellem at videndele og få anerkendelse for gode pædagogiske og faglige indsatser. Vi er særligt blevet opmærksomme på, hvor vigtigt det er at vi ved mere om hvad hinanden laver. Derfor har vi indført, at vi på lærermøder ofte tager en runde, hvor hver medarbejder der er involveret i noget spændende, fortæller kort om det. Det afføder som regel nye ideer, der samtidig er en anerkendelse af det oprindelige arbejde. På samme måde med undervisningsforløb, test og andre undervisningsmidler, hvor vi har fundet, at det giver en høj grad af tilfredshed, når andre har lyst til at bruge og genbruge hjemmelavede og afprøvede forløb. I den forbindelse har vi genopfundet faggrupperne, der nu mødes 2 gange årligt plus ad hoc for at dele materialer og tale om fælles forståelse for fagene. For at sikre fortsat fokus på, at vi opnår vores mål om at have nok viden om hinandens arbejder til at kunne udøve konstruktiv anerkendelse, vil vi fortsat støtte op om faggrupperne, fortsat have som punkt på lærermøder med fortælling om gode erfaringer og projekter samt fra ledelsens side have dette som fokuspunkt ved MUS og TUS: Ved vi nok om hinandens arbejder? Er vi gode nok til at give hinanden feedback, respons og anerkendelse af gode indsatser? Som en afstikker ift. projektet kom vi til at fokusere på stress som en risiko ved vores arbejde. Vi inviterede en stresscoach til at hjælpe os med at opdage og håndtere stress i lærerkollegiet, dvs. gøre os i stand til at spotte andres og egne symptomer på stress. Dette fælles afsæt har givet mange anledninger til at tale om rammerne for den attraktive arbejdsplads, herunder at der er rammer, som ledelsen er ansvarlig for og andre rammer, som medarbejderen selv og i samarbejde med kolleger hver dag er med til at definere. Vi er opmærksomme på, at det vil kræve fortsat fokus og initiativer fra ledelsens side for at komme potentielt stress-fremkaldende rammer til livs, og vi arbejder i den forbindelse på bedre langtidsplanlægning samt mere detaljerede funktionsbeskrivelser, så ansvarsområder er klarere definerede. Til sammen har forløbet bidraget til, at vi er blevet bedre til at tale om og dele gode erfaringer kolleger imellem samt tale åbent om de udfordringer, som en hård arbejdsbelastning kan medføre.

Vh. Mads

Venlig hilsen

Mads Schmidt Haagensen

Uddannelsesleder

Viborg Tekniske Gymnasium

Telefon 8950 3920 Mobil 4038 2828

E-mail mash@mercantec.dk

H.C. Andersens Vej 9

8800 Viborg

+45 8950 3300

www.mercantec.dk