

Professionel kapital i praksis og Medarbejderprofiler

VUC&hf Nordjylland
Afslutningskonference d. 21. marts 2019



VUC&hf
NORDJYLLAND

Punkter i præsentationen af Medarbejderprofil

- Baggrund og formål, v/Ole Lund Kjeldsen, Vicerektor
- Organisering og proces, v/Jesper Nødgaard, FTR GL
- Medarbejderprofil med eksempler, v/ Pelle Jepsen, Uddannelsesleder
- Det videre arbejde - Hvad kan det bruges til ?
v/ Hanne Læsøe, AMR. Charlotte H. Jeppesen, Uddannelseschef.
Jens Johan Christensen, Forstander

Medarbejderprofil og Professionel kapital

Baggrund og formål:

➤ Historik

Medarbejderprofil og Professionel kapital

Baggrund og formål:

- Historik
- Klar kerneydelse og tydelige forventninger

Medarbejderprofil og Professionel kapital

Baggrund og formål:

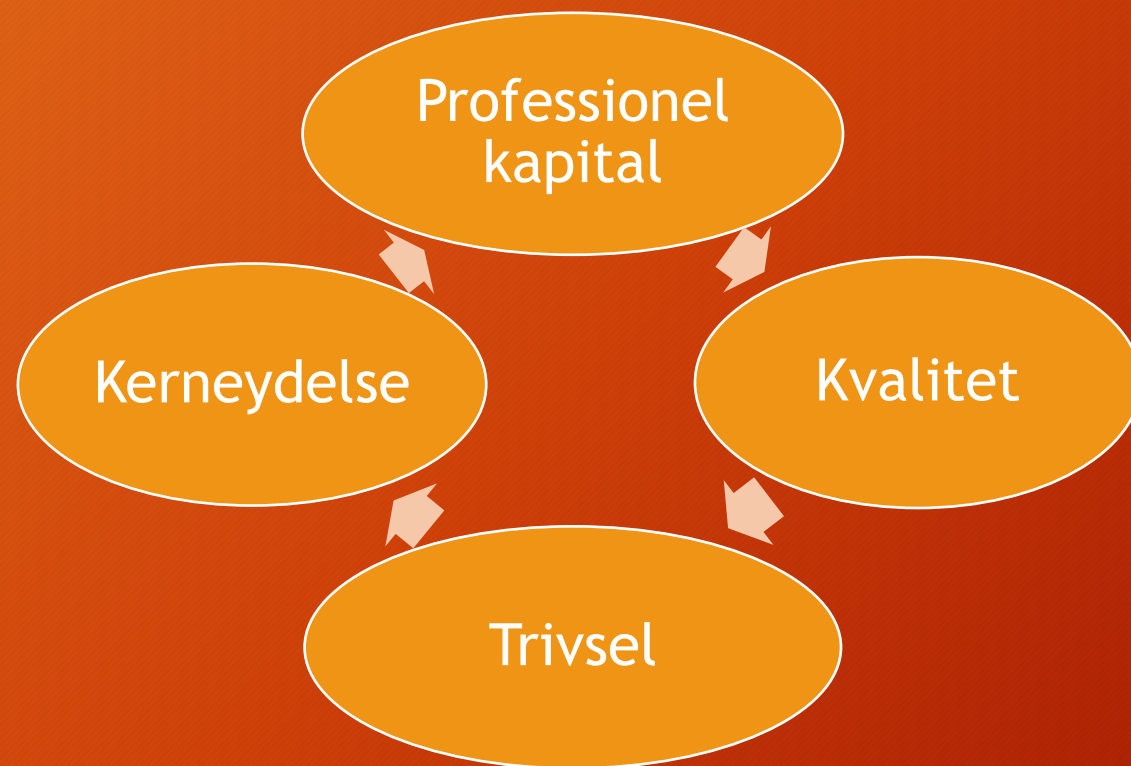
- Historik
- Klar kerneydelse og tydelige forventninger
- Fælles sprog og organisatorisk forankring

Medarbejderprofil og Professionel kapital

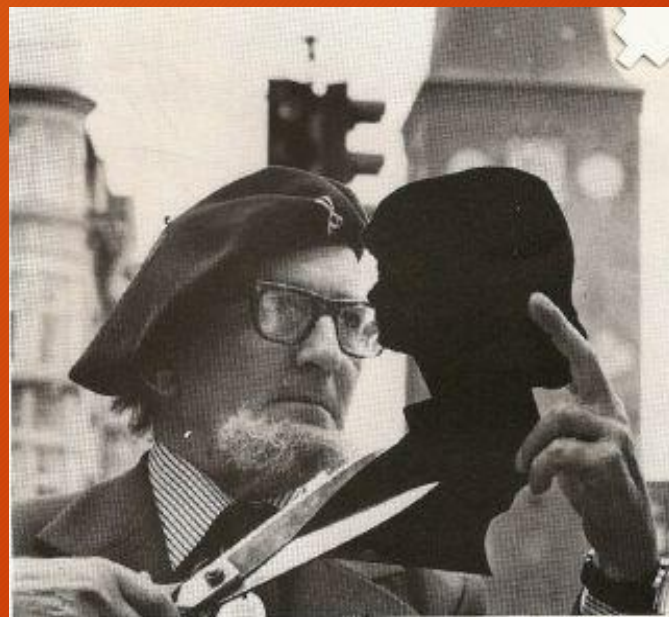
Baggrund og formål:

- Historik
- Klar kerneydelse og tydelige forventninger
- Fælles sprog og organisatorisk forankring
- Fundament for kvalitet og arbejdsglæde

Medarbejderprofil og Professionel kapital



Arbejdet med Medarbejderprofil på VUC



Konkret skudt i gang i foråret 2018



Forankret i MIO oprettelse af arbejdsgruppe

MIO-møde april 2018 ->



Arbejdsgruppe med 9 medlemmer



Deltagere i arbejdsgruppen

- Ledelsesrepræsentanter
- Repræsentanter for hf- og avu-undervisere
- Repræsentanter for andre medarbejdergrupper



Første møde i arbejdsgruppen primo juni 2018



Nedsættelse af skrivegruppe...



Møder i skrivegruppen efteråret 2018 + primo 2019



Den færdige Medarbejderprofil skal bestå af to dele:

- En første del, der forklarer profilen indtænkt i teorien bag Professionel kapital.
- En anden del, som i form af korte 'statements' beskriver forventninger til samt pejlemærker for VUC's ansatte.

Dette ledsaget af eksempler.

Når det gælder eksemplerne...



- Enighed i skrive- og arbejdsgruppe om at inddrage ansatte på VUC i formuleringen heraf, så indkaldelse af interviewgrupper primo 2019.
- Resultater heraf indskrevet i det foreløbige udkast til Medarbejderprofil.

Status marts 2019

- Arbejdsgruppen har med sit udkast til Medarbejderprofil afsluttet sit arbejde.
- Udkastet til Medarbejderprofil forelægges både VUC's ledelse og MIO for vurdering og videre implementering.

Medarbejderprofil og Professionel kapital

- *Human, social -og beslutningskapital som fundament for medarbejderprofil.*
- *Alle medarbejdergrupper er repræsenteret i profilen.*
- *Kerneopgaven: Vore kursisters uddannelse og personlige dannelse.*
- *For at løse kerneopgave er der en række arbejdsopgaver.*
- *Profilen bygger på et fælles arbejde i arbejdsgruppe, skrivegruppe og interviewpersoner, (hf-undervisere, AVU-undervisere og TAP)*



Human kapital

Human Kapital: Eksempel på pejlemærke

- *Som medarbejder skal man have den nødvendige viden og de fornødne færdigheder til at kunne løse de skiftende arbejdsopgaver, man har på VUC. Dette har man ved at besidde de relevante faglige kvalifikationer og samtidig at kunne kende og udvælge god og virkningsfuld praksis.*

Beslutningskapital

Beslutningskapital: Eksempel på pejlemærke

- *Som medarbejder skal man fortsat udvikle evnen til at træffe gode afgørelser i de konkrete situationer, man umiddelbart skal tage stilling til, og gøre dette på baggrund af de erfaringer, man har og løbende gør sig.*

Social kapital

Social kapital: Eksempel på pejlemærke

- *Som medarbejder skal man indgå i og bidrage til en kultur med et fælles sprog og en fælles tilgang til opgaver, herunder kunne indgå i dialog og sætte pris på konstruktiv uenighed.*

Her kommer video med medarbejdere

Hvad så nu?

Målet er, at professionel kapital bliver en naturlig del af VUC's fælles sprog og forståelse; en ny medarbejderprofil er ment som et middel hertil.



Hvordan vil I sikre det?

Medarbejderprofilens pejlemål

➤ Ansættelsessamtaler



➤ MUS og GRUS



➤ Faggruppe og teamsamarbejde



➤ Ramme til at adressere problemstillinger ifm. arbejdsområder



Ser I nogen udfordringer?

Ja, for eksempel...

- Papiret må ikke havne i skuffen
- Det skal gøres meningsgivende for alle medarbejdere
- Det må ikke opleves som et sæt nye krav, men derimod som et klarere billede af vores arbejde.

