

Veje til godt arbejdsmiljø - og en god skole

Erfaringer fra projektet

Professionel kapital i praksis

v/ Hanne V. Moltke, New Stories

New Stories



1

Om projektet Professionel kapital i praksis

”Highlights” fra professionel kapital i praksis – overvejelser om årsag og virkning

Et par gode greb

Et godt arbejdsmiljø og en god skole

Hanne V. Moltke

2

Hvad skaber professionel kapital hos os?

- Lederens bud

- Nærhed i hverdagen – korte afstande fysisk, kommunikativt og mentalt
- Tillid – en kultur, der bunder i ærlighed og hjælpsomhed. Problemer tages "up front"
- Homogen elevflok, mange stabile kræfter blandt de ansatte
- Man yder en indsats for sin skole og er organisationsmedarbejder. Vi laver skole sammen
- Fornemmelse for vigtigheden af gerningen og mening med jobbet giver stolthed
- Respekt for TAP-gruppen og værdsættelse og synliggørelse af deres arbejde

New Stories



5

Hvad bidrager til vores professionelle kapital?

(udpluk)

- Morgenmøder - skabe kort og informativ kommunikation
- Alle hilser på alle på tværs af funktion, anciennitet og alder.
- TAP-gruppen arrangerer sociale arrangementer udenfor arbejdstiden
- Kort afstand fra ledelse til medarbejdere - både fysisk og socialt.
- Vi lader fokuspunkter i handlingsplanen "vandre med" i en årrække, så vores fokuspunkter får den tid og fordybelse som de fortjener,
- Flere steder er der strukturer, der understøtter at vi hjælper hinanden
- Timeoversigter og skemaer fastlægges i sommerferiens første uge.
- Fælles læseplan for grundforløb, korte møder man/tirs før skolestart for at koordinere ændringer i grundforløb.
- Klarhed om regler og rammer – og dialog, dialog, dialog
- Vi bryder os ikke om "overraskelser"

New Stories



6

TILBAGE-OVERSÆTTELSE AF DIMENSIONER I PROFESSIONEL KAPITAL*

SAMARBEJDSØNE
RETTFÆRDIGHED
TILLID

HUMAN KAPITAL
SOCIAL KAPITAL
BESYRTELIG KAPITAL

PROFESSIONEL KAPITAL

Vælg en dimension, der er vigtig for jer at fastholde på et højt niveau:
.....

Vælg en dimension, der er vigtig for jer at forbedre:
.....

Hvad forstår vi ved....?
Hvad mener vi med, at er høj?
Hvordan/ i hvilke situationer oplever vi ?
Hvad er tegn på.....?
Hvad er effekten, når er højt?

Er der tilfælde, hvor der trods alt ikke er (nok) til stede?

Hvad forstår vi ved?
Hvad mener vi, når vi siger, at er lav/ikke til stede?
I hvilke situationer oplever vi, at er lav/ikke til stede?
Hvad er tegn på, at er lav?
Hvad er effekten, når er lav?

Er der situationer, hvor trods alt er til stede? Hvilke?
Hvad var omstændighederne i de situationer?

Eksempler på dimensioner: Tillid, retfærdighed, anerkendelse fra kolleger og ledelse, arbejde- privatlivskonflikt, kriterier for kvalitet ...

Download håndbogen *Professionel kapital på gymnasieuddannelserne* på www.gl.org

www.newstories.dk
Kan frit kopieres

Løskillet i samarbejde med Tage Sørensgård Kristensen og GL

7

Konklusioner på de indleverede "fokuspunkter i arbejdsmiljøet" (part 2)

Hvad kan forbedre den sociale kapital:

Være skarpe på niveauindplaceringer, anerkendelse, medbestemmelse, mere tid, bedre planlægning, bedre arbejdsfordeling, mere løs snak på lærerværelset, åbenhed, anden indretning af lærerværelset (anden bordopstilling), ikke forholde os til meget nyt hele tiden, give hinanden rum til at fejle, en følelse af ligeværdighed

New Stories

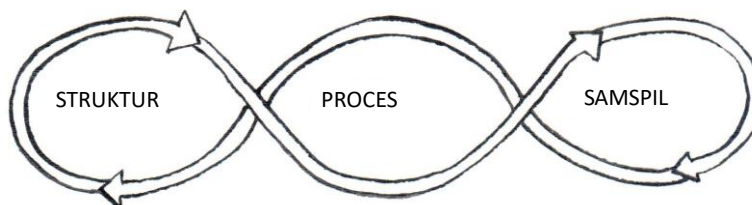


8

Hvad skaber professionel kapital

Er de gode ting mon årsag eller virkning?

Rammer og regler og strukturer, der understøtter opgaven – og understøtter, at vi hjælper hinanden



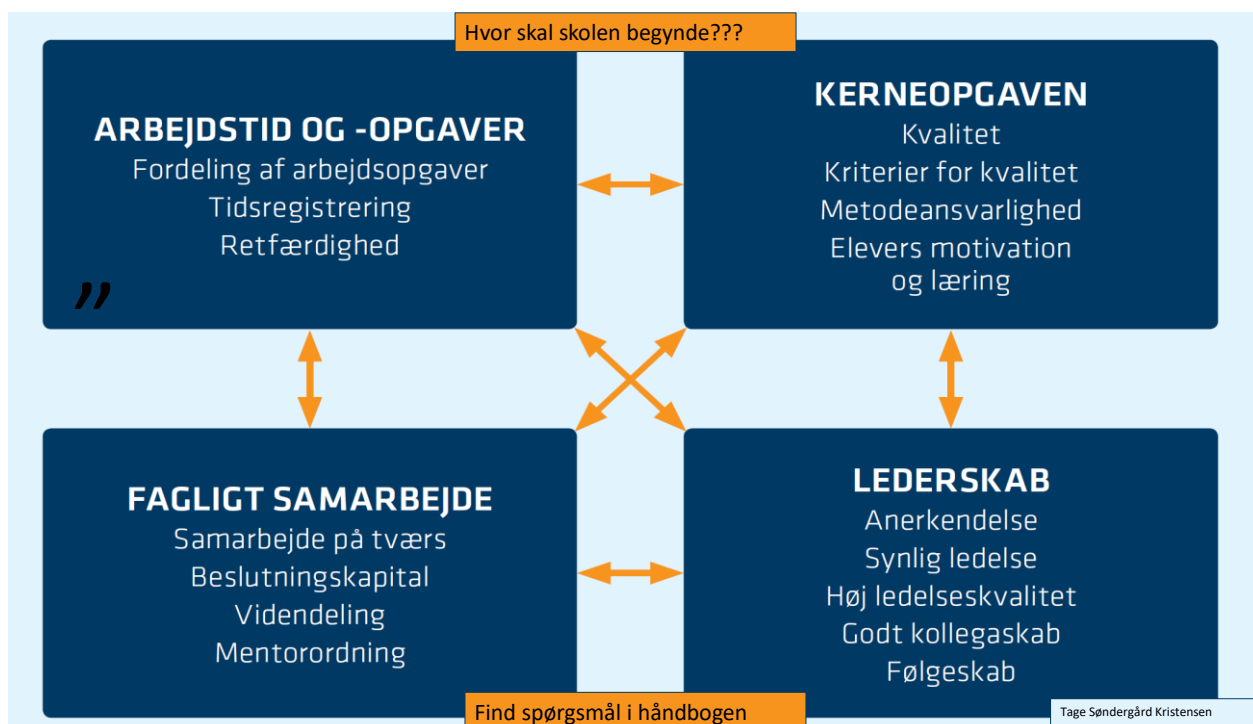
Hvordan agerer man i hverdagen?
Hvordan tages det imod, når nogen oplever problemer?
"Alle hilser på alle med et smil og et nik"
"Alle viser i dagligdagen, at de har respekt for hinandens arbejde"

Hvordan træffes beslutninger
Hvordan oplever man at blive hørt på og respekteret?
Hvordan skabes mening og dialog om ting, der ikke er til debat

New Stories



9



Tage Søndergård Kristensen

10

Så... Veje til et godt arbejdsmiljø og en god skole

- Det er ikke altid, at en skole kan få lov at bestemme, hvad det er man skal eller hvilke rammer der gives.
- Men der er altid mulighed for at inddrage i, hvordan man sammen går til opgaven – og det gør en væsentlig forskel

New Stories



11

Høj professionel kapital gør, at man bliver bedre til at se den andens gode intention

- "Det bliver aldrig helt retfærdigt: Der har været – og er af og til – knurren, men ledelsen lytter og tager det, vi siger alvorligt."
- "De fleste lærere er så søde til ikke bare at tale om lærergruppen, men om personalet, så vi i TAP-gruppen inkluderes. Så er der nogle få, der aldrig husker det – jeg tror ikke de føler sig vigtigere end os, men det er alligevel det indtryk, det giver"
- Et vedvarende FOKUS gør forskellen...

New Stories



14

Et samarbejdsudsagn fra TR

"Intet er lettere for TR end at piske en stemning op og holde møde i GL-klubben. Tredje eller fjerde gang man gør det, sidder der kun 5.

Intet er lettere for en ledelse end at sætte endnu et nyt projekt i gang, som vi får besked på vi skal eller der er prestige ved at deltage i. Men med, at alle løber hurtigere sidder der til sidst kun de 4-5 lærere, der er på projekterne eller selv er drivkraft i det. Resten er på holdet.

Så sidder der 5 det ene sted og 5 det andet. De 10 lærere er hjemløse. Det er ikke et godt sted at være.

Enhver lærer kan leve med at være sur på sin ledelse, men hvis man er sur på og i opposition til sin ledelse, det kan man ikke. *ledelsen og jeg finde ud af, at arbejde sammen.*

Men det kan kun ske i en kontekst af tillid og samarbejde!
Og det kræver en lydhør ledelse, der har opmærksomhed i forhold til at have føling med medarbejdergruppen og forståelse for samarbejdet med TR

New Stories



15

Læs det
- eller læs det igen

16