

Til

- Deltagerne på MTU-præsentationsmødet

Opsamling fra MTU-2015 præsentationsmøde
den 1. juni 2015 kl. 10.00 – 14.00
på Syddansk Erhvervsskole, Blangstedgårdsvej 1B, 5220 Odense SØ

- 1. Velkomst^v/Ebbe S. Hargbøl, ESB-sekretariatet**
 - ESH bød velkommen til mødet og til Ennova.
- 2. Ennova præsenterer resultater fra årets MTU-undersøgelse med særlige fokuspunkter^v/Nicolai Malbek** – nedenstående er korte kommentarer fra præsentationen
 - Stor udvikling på uddannelsesområdet og mange nye trends i årets MTU.
 - Markant hvad der sker på det samlede danske og udenlandske arbejdsmarked
 - Fremragende opbakning på samlet 87% - stigning i svarprocenten
 - Erhvervsskoler 89%
 - SOSU-skoler 88%
 - VUC 83%
 - Der er ikke lavet sammenligninger tilbage i tid i benchmarkingrapporten, da der er udskiftning i de skoler, der deltager.
 - Høj validitet
 - **Grundlaget bag målingen:** 32 kernespørgsmål – 28 supplerende spørgsmål og temaspørgsmål, 24 spørgsmål i APV-modulet (heraf et par nye) og 82 skolespecifikke spørgsmål.
 - **Arbejdsmarkedet generelt - danske:**
 - Historisk lav tryghed i ansættelsen i de sidste 4 år
 - Overdrevet pessimisme og usikkerhed blandt medarbejderne
 - Både i den private og den offentlige sektor er trygheden i ansættelsen på samme niveau, hvilket er usædvanligt ift. tidligere.
 - Det påvirker medarbejderne, at "man" ikke ved, at man kan søge nye udfordringer et andet sted.
 - Der er meget pessimisme på skolerne generelt.
 - *For mange forandringer* mener de offentlige ansatte, lærere og pædagoger, sociale foranstaltninger
 - *Passende forandringer* mener håndværkere, bygge og anlæg, butiksansatte, små virksomheder
 - *For få forandringer* mener de unge, produktionsmedarbejdere
 - Ca. hver anden medarbejder er kritisk overfor den overordnede ledelse.

- **ESB-netværket – overordnet resultat**

- Den overordnede arbejdsglæde er faldende, og det er det største historiske dyk, og første gang, at det ligger under det generelle danske arbejdsmarked – og der er skoler, der har store udfordringer i den henseende.
- 20 ud af 23 skoler med sammenligning tilbage i tid har negativ udvikling i arbejdsglæden – det kan være ”tilstedeværelseskravet”, der spiller ind, da kommentarerne viser dette i årets måling.
- Tilpasning til nye vilkår – ”det nye liv”, overgangsfase til den nye hverdag – både ledelse og medarbejdere skal tilpasse sig.
- Det bliver spændende at se om de negative resultater på medarbejderniveau har indflydelse på ETU senere på året.
- Arbejdsglæde – øget ubalance mellem tilfredshed og motivation, men det er mest på tilfredshedsniveauet, der er ubalance
- Loyaliteten er intakt – og på niveau som tidligere. Dog er der en tendens til lavere troskab på SOSU-skoler og et lavere engagement end tidligere på VUC-skolerne.
- Skolestørrelsen har indflydelse på arbejdsglæden – jo større skole, jo sværere er det at generere arbejdsglæde, og jo flere medarbejdere, der skal ”løftes”, jo tungere (sværere) bliver det. Derfor er det vigtigt, at skolerne benchmarker sig med skoler, som ligner dem selv.
- Der er stor stigning i antal afdelinger med lavt resultat – 23% eller hver 4. ledere kæmper med lav arbejdsglæde i den enkelte afdeling. Dog er det fortsat halvdelen der har høj til middel arbejdsglæde i den enkelte afdeling.
- Engagement & troskab – Andel af medarbejdere med lavt troskab er steget, og man er blevet lidt mere i tvivl, om man ønsker at være ansat. Det er en udfordring, at der er så lille en andel af ildsjæle.
- Samlet fald med 6 procentpoint i hele målingen – hvor det største fald er på følgende områder:
1) Det daglige arbejde, 2) ansættelsesforhold, 3) omdømme og 4) overordnet ledelse.
- Største gaps til det generelle arbejdsmarked (EEI): 1) Omdømme 10 point – 2) overordnet ledelse 8 point – 3) ansættelsesforhold 8 point og 4) det daglige arbejde 4 point.
- Det generelle arbejdsmarked formår at bygge bro mellem den overordnede ledelse og nærmest leder, hvorimod ESB-netværkets medlemsskoler har en opgave/udfordring inden for dette område. Gabet er blevet større og det ser ud som om, at den nærmeste leder har en stor opgave.
- Det daglige arbejde og omdømme er to primære drivere for arbejdsglæden, og den negative udvikling på disse to områder ”koster” på arbejdsglæden.
- Prioriteringskort er et hjælperedskab/dialogværktøj og ikke en facitliste, og skal kun bruges som inspiration til drøftelserne på skolerne.
- Det er vigtigt at skolerne forholder sig til ”hele prioriteringskortet” og ikke kun ”prioriteringsfelterne”. Ved lave vurderinger er det hér skolerne skal foretage en indsats.
- Omdømmet er hævet i de 10-12 år, hvor skolerne har målt MTU.
- Det er i det daglige arbejde, der er sket mest markante ændringer.
- De nye arbejdstidsregler har markant indvirkning på årets resultater.

Ennovas opsummering:

- Der kan generelt konstateres en negativ udvikling i MTU 2015, og dermed er en lang periode med konstant positiv udvikling i ESB netværkets samlede MTU resultater (fra 2005 – 2013) nu afbrudt.
- Den negative udvikling er markant, og den overordnede arbejdsglæde falder fra 2013 til 2015 med 6 point. Det betyder, at ESB netværkets samlede MTU resultater nu er kommet under resultaterne for det generelle danske arbejdsmarked.
- 20 ud af 23 skoler med sammenligning tilbage i tid oplever en negativ udvikling. Samtidig er variationen stigende - både på tværs af skolerne og indenfor den enkelte skole. 23% af alle målte afdelinger under skoleniveauet kommer ud med lav eller meget lav Arbejdsglæde.
- En segmentering af medarbejderne viser, at 7 ud af 10 medarbejdere fremgår med en positiv holdning. 9% [+4%] fremgår som ”på-vej-væk” medarbejdere. Disse andele er på niveau med det generelle danske arbejdsmarked, men hvis ikke situationen stabiliseres og forbedres må der forventes en større medarbejderomsætning i de kommende år.
- På indsatsområderne ses de største fald i årets MTU på Det daglige arbejde, Ansættelsesforhold, Omdømme og Overordnet ledelse.
- En analyse af ledelse viser, at de Nærmeste ledere bør spille en større rolle i at sikre succesfuld implementering af de løbende strategiske forandringer. I tillæg vurderes hver femte leder lavt på ledelseskompetencer af deres medarbejdere. Disse ledere har en udfordring i relation til at udvikle medarbejderne samt at bygge bro til den overordnede ledelse.
- Stolthed (omdømme) og trivsel med arbejdspresset (det daglige arbejde) er blandt de specifikke parametre, som falder mest i årets undersøgelse. Samtidigt er det her, at vi nu ser det største gab til det generelle arbejdsmarked. Der ligger en vigtig opgave i at stabilisere og genoprette stoltheden og den tidligere styrke i form af det daglige arbejde.
- Implementering af OK13, herunder de nye arbejdstidsregler har uden tvivl haft markant indvirkning på udviklingen af MTU resultaterne fra 2013 til 2015. Medarbejdere, som er omfattet af de nye arbejdstidsregler, fremgår således med markant lavere Arbejdsglæde. Når forandringerne fra OK13 er blevet bundfældet og mere hverdag, så har vi god grund til at tro, at ESB MTU resultaterne igen vil stige.

3. Gruppernes videndeling og erfaringsudveksling

VUC (2 deltagere)

- Generelt er medarbejderne forandringsparate, når der meldes klart ud fra ledelsen, ellers arbejder medarbejderne imod forandringer. Det afhænger af den dialog/kommunikation, der har været i afdelingen mellem ledelse/medarbejderne.
- Det er vigtigt for medarbejderne, at ledelsen fortsat viser/har tillid til det arbejde den enkelte medarbejder udfører.
- Medarbejderne skal have ejerskab til forandringerne.

SOSU (6 deltagere)

- Er medarbejderne generelt forandringsparate – ja, hvis medarbejderne kan se en mening med forandringen.

- Hvis den øverste ledelse har sat en kurs for forandringerne, bliver processen nemmere i organisationen – tage udgangspunkt i dialogen.
- Det generelle billede af medarbejderne er, at de stadig er motiverede og engageret i deres arbejde.
- Positivt at medarbejderne har en holdning til deres arbejde, og det er måske derfor at MTU'en hos de fleste skoler er dårligere end tidligere.

Teknisk/merkantil (3 deltagere)

- MTU er tidsmæssigt en stor proces – og der bruges mange ressourcer.
- Medarbejderne er forandringsparate – dog mest hvis de involveres i processerne, og at det giver mening.
- Sammenhænge mellem ”reform og livsstilsændring” er komplekse – og det er svært at være i.
- Der skal være tydelige guidelines for både ledelse og medarbejdere.
- Skuden kan vendes – resultatet er først bekymrende, hvis resultatet er det samme om to år.

4. Eventuelt

- MTU-præsentationsmødet skal fremadrettet ligge mellem ”hovedrapporten og afdelingsrapporterne”, så ledelsesniveauet kan bruge Ennovas præsentation til fremlæggelsen i egen organisation.
- Datoen skal fremgå af MTU-tidsplanen, som udsendes i det samlede MTU-materiale, som udsendes til skolerne.

Referent
Lajla Pedersen
ESB-sekretariatet
Tlf.: 25 15 79 09
Mail: lajla@projektcare.dk