

# Ledelse er også en medarbejdersag


**nye leder- og underviserroller**

Midt i en reformtid, ESB-netværkets temakonference,  
Syddansk Erhvervsskole, 5. marts 2015

Stefan Hermann  
Twitter: @SthePol  
Rektor



# Agenda

1. OK 2013 – og reformerne
  2. Hvad kommer vi fra?
  3. Hvad har vi af muligheder?
  4. Hvad møder vi på vejen?
- 

# 1. OK 2013 og reformerne

- **Nødvendighedens politik?**
- **Frigørelsens politik?**
  
- **Effektiviseringsøvelse?**
- **Forudsætningen for et perspektivrigt kvalitetsløft?**
  
- **Kunne OK2013 og EUD reform være et godt match?**
- **OK2013 er en ny mulighed for at skabe et sammenhængende arbejdsfællesskab**
- **Største langsigtede fordring er kravet om et kvalitetsløft, ikke effektiviseringen.**

# 1. OK 2013 og reformerne

- Flere timer – produktionsløft
- Ledelsesudvikling – kapacitetsløft
- Kompetenceudvikling af lærere – kapacitetsløft
- Digitalisering, bevægelse, undervisningsdifferentiering, talentudvikling
- Målstyring – på uddannelse og nationalt
- Karakterkrav, uddannelsesudbud etc.

## 2. Hvad kommer vi fra?

- Afvikling af en fælles tids-logik for det meste af uddannelsessystemet uanset niveau (delvist på nær UNI).
- Begrundet med: Beskyttelse, kvalitet, lighed, indflydelse og fleksibilitet
- Skabt i alliance mellem A- og B-side. Centralt og lokalt.
- Understøttet af vores kollektive undervisningsmytologi
- Faktisk knyttet til NPM og djøfisering – tællelighed og synliggørelse

## 2. Hvad kommer vi fra?

- **Administrativ ledelsespraksis. Lommeregneren som symbol.**
- **Tætte kulturer og bånd mellem ledere og medarbejdere**
- **Ligheds- og retfærdighedsorienterede (kun UNI er kompetitivt anlagt)**
- **Stor stabilitet, få karriere- og udviklingsveje**
- **I varierende grad knyttet til kultur om “metodefrihed”, læreren som selvtilrettelægger (en stærk livsform)**
- **Uddannelse som drift med behov for stabilitet**

## 3. Hvad har vi af muligheder?

- **Ledelsesudvikling.** Fra adm. opgave til faglig, strategisk organisatorisk
- **Governance.** Bestyrelsen må orientere sig mod organisationens forandringspunkter.
- **Overblik.** Evne at analysere os selv. Hvor står vi? Hvor vil vi hen? Hvad skal der til?
- **Tillid.** Stå i faglig relation til medarbejderne frem for i en udvekslingsrelation.
- **Organisationsudvikling:** stærke teams med styrkede professionelle bånd. Fra privatist til medlem af stærkt arbejdsfællesskab. At arbejde sammen er at blande sig i hinandens arbejde. Et dirrende fagligt, didaktisk og pædagogisk fællesskab.
- **Trivsel.** Lærere skal trives gennem opgaven, ikke på trods af den.
- Revitalisere samarbejdet, TR og samarbejdsorganisationen

## 4. Hvad møder vi på vejen?

- **Mæslinger og krav og betingelser undervejs**
  - **Politisering**
  - **Arbejd-efter-reglerne logik**
  - **De begejstrede, de tilfredse, de sorrige og de højlydt kritiske**
  - **Rådvildhed? Hvad sker der når stilladset falder?**
  
- **Bestyrelsens rolle og beslutning?**
- **Ejeren. Er ministeriet gearet til at understøtte rigtigt?**
- **Institutionskonkurrence: hvad gør naboen?**
- **Polarisering i belastningen af medarbejderne?**
- **Nye anerkendelsesmedier, valutaer – fra (over)tid til udvikling?**
- **Paradokser: hvorfor skal vi tidsregistrere etc.**
- **Hvad er den nye kontrakt mellem medarbejdere og institution?**



# Dyrt betalte lærepenge

- Planlæg og skab stabilitet på kerneydelsen
- Medarbejderne skal med på rejsen: dialog, dialog, dialog – gør *præmissen* klar og spørg dem!
- Hav bestyrelsen med ombord – ledelsen skal i alle led være sammenhængende
- Træn og øv jer. Gør det med hinanden, med kollegaerne, grib det scenisk an, find de nye sprogspil, begreber etc.
- Lad være med at dæmonisere fortiden!
- Tag bekymringer alvorligt, men udfordr standardsvarene
- Søg sammenhængende bistand i forhold til institutionsudvikling, ledelsesudvikling, kompetenceudvikling af lærerne og undervisningsudvikling. Alt peger instinktivt på fragmentering heraf, men det går ikke.

[www.phmetropol.dk](http://www.phmetropol.dk)

PROFESSIONSHØJSKOLEN

**METROPOL**