

Til

- Deltagerne på MTU-præsentationsmøde den 7. april 2017

**Opsamling fra ESB-netværkets MTU-2017 præsentationsmøde
den 7. april 2017 kl. 9.30 – 13.00
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. Præsentation af metode, datagrundlag og hovedresultater – herunder erfaringsudveksling,

Nicolai Malbek (NM) præsenterede og kommenterede årets resultater – herunder i korte kommentarer:

Status på det generelle arbejdsmarked

Ennova måler MTU i 40 lande med 40.000 besvarelser årligt fra både offentlige og private virksomheder. I år har ESB-netværket en samlet svarprocent på 87% - (4179 svar).

- Tryghed i ansættelsen – både i den offentlige og private sektor skete der et markant fald ift. finans-krisen, og resultaterne har dykket i årene 2009-2012 i de offentlige sektor og i 2009-2013 i den private sektor.
- Generelt er der sket en positiv udvikling med moderate opadgående tendenser. Tryghed i ansættelsen ligger lavere i det offentlige end i det private – og det er et historisk resultat, da det aldrig er målt før!
- Det kan være svært at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, når der ikke er tryghed i ansættelsen.
- Forhåbentligt ændres disse tendenser, når der "falder ro på" blandt andet på erhvervsskolerne ift. besparelser, fusioner mv.
- *Forandringer:* 4 – ud af 10 medarbejdere synes der er for mange forandringer, og det har indvirkning på den daglige arbejdsglæde. Det har effekt/indvirkning på de tilbagemeldinger virksomhederne får i MTU'en.
- *Implementering af forandringer:* kun 1 ud af 10 (ca. 13%) medarbejdere føler, at de inddrages i implementeringen, hvor det er 4 ud af 10 ledere, der føler, at man har indflydelse.

Baggrund for undersøgelsen og de nye elementer.

- 29 obligatoriske spørgsmål – og 8 valgfrie moduler, som i høj grad har været anvendt af skolerne. 3 ud af 4 moduler er valgt til at uddybe MTU'en på skolerne.
- Efter sommerferien 2017 påtænkes at lave en rundspørge/evaluering hos medlemsskolerne ift. at evaluere det nye MTU/APV-koncept.
- *Minimum reglen:* Der skal minimum 4 besvarelser til en rapport.
- *Differencereglen:* Differencereglen sikrer at få medarbejderers vurdering ikke kan identificeres ved at sammenligne forskellige enhedsrapporter. Der skal være mindst 3 besvarelser til forskel mellem

to eller flere rapporter for at alle rapporter genereres. Undgå derfor så vidt muligt at placere meget små enheder ved siden af store.

Erfa om resultater og trends for ESB-netværket og variation i resultaterne – herunder nye farvekombinationer

- Der er generelt en lille positiv fremgang at spore i arbejdsglæden blandt ESB-netværkets medlemskoler – (hver 2. skole har en markant fremgang – men ¼ kæmper stadig!)
- Der er en stor personaleomsætning på skolerne, hvilket også kan have en indflydelse på arbejdsglæden, og der er stor variation – jo flere medarbejdere, der skal flyttes, jo tungere (sværere) bliver det.
- Det er vigtigt at være opmærksom på, at det formentlig er en effekt af, at der har været fyringsrunder rundt omkring på skolerne.
- Der er udarbejdet et nyt benchmark så store skoler benchmarker med hinanden, og at små-/mellemstore skoler ligeledes benchmarker til skoler af samme størrelse.
- NM gav en kort orientering om den nye metodik ift. farveindikatorer-/kombinationer, som giver lederne et hurtigt og mere intuitivt overblik. Det er dog vigtigt at skolerne har for øje, at der kan være indsatsområder at tage fat på, selvom resultatet henholdsvis udviser et ”rødt eller grønt” resultat.
- Det giver et mere nuanceret benchmark med farvekombinationerne.
- Skolerne oplever, at den nye benchmarking er positiv, og det giver en god anledning til at drøfte resultaterne.

Hvad driver arbejdsglæden

- Resultater for indsatsområder
- Analyse af ledelse – interessante tendenser på ledelse på erhvervsskolerne i disse år
- Identifikation af styrker, svagheder og fokusområder
- Største udviklinger og største gaps til det generelle arbejdsmarked
- Der er stor ubalance mellem tilfredshed og motivation – hvilket også skal ses i forhold til besparelser i den offentlige sektor.
- Loyaltitet – medarbejderne er engagerede og vil gerne være med ift. de nye udfordringer – spørgsmålet er så, om skolernes ledelser har formået at udnytte denne dedikation tilstrækkeligt!
 - Det kan også være medarbejdernes JEG, der spiller ind! Spørgsmålet har en grad af selvevaluering, som ofte vurderes højt af medarbejderne.
- Variation i arbejdsglæde – 3 ud af 4 afdelinger har stadig gode resultater – det er vigtigt at forholde medarbejderne dette, så det ikke kun bliver negativt.
- Andelen af medarbejdere med lav tilfredshed mellem 50-70 procentpoint er stigende, og det betyder en stigning i afdelinger med lave resultater.
- Markante negative gaps i forhold til det generelle arbejdsmarked på overordnet ledelse og arbejdsforhold – som erhvervsskolerne er ramt på.
- Positive gaps på Nærmeste leder, Samarbejde, Jobindhold og Læring & Udvikling.
- Nærmeste leder får 4 procentpoint højere end øverste ledelse – nærmeste leder har således en stor opgave med at bygge bro til den øverste ledelse. Det er en fælles opgave at få løst for skolerne.
- Overordnet ledelse og arbejdsforhold har det største gap i årets undersøgelse og mellemledelsen har en stor formidlingsopgave.

- Skolerne opfordres til at bruge benchmarkingresultaterne sammen med prioriteringskort, når de skal præsentere resultaterne på egen skole.

Opsummering:

- Der kan i MTU 2017 konstateres en generel positiv tendens i de samlede resultater for ESB netværkets skoler, og dermed er den markante negative udvikling fra 2013 og frem nu afløst af status quo eller positiv udvikling. På skoleniveauet har mere end hver anden skole markant fremgang i arbejdsglæden og i tillæg har cirka hver fjerde status quo resultater.
- ESB-skolernes samlede MTU-resultater er stadig under resultaterne for det generelle danske arbejdsmarked og hver fjerde afdelings resultater fremgår med lav eller meget lav Arbejdsglæde. Modsat fremgår hver anden afdeling med høj eller meget høj arbejdsglæde.
- Variationen er stor både på tværs af skolerne, indenfor den enkelte skole og på tværs af de enkelte måleparametre. I denne situation ser vi perspektivering, benchmarking og benchlearning som yderst relevant, og derfor bør skolerne bruge såvel den eksterne som den interne variation til at blive klogere på årsager til de store forskelle i vurderingerne samt til at udpege såvel strategiske som lokale fokusområder.
- Effekten af skolestørrelse er blevet endnu mere signifikant end tidligere år. I disse år med markante forandringer, besparelser og organisationsændringer, fremgår det meget tydeligt af årets resultater, at jo flere medarbejdere der skal løftes, jo tungere (sværere) bliver det.
- Medarbejdernes Motivation og Dedikation er her anno 2017 på et meget højt niveau. Medarbejderne tilkendegiver, at de er engagerede, og at de er klar til at bidrage ekstra, når der skal løses nye opgaver, eller når der opstår udfordringer. Det ser dog ikke ud til, at skolerne i tilstrækkelig grad formår at udnytte denne dedikation ved udfordringer og implementering af nyt tiltag/krav. Medarbejderne føler sig i meget begrænset grad inddraget.
- Jobindhold, Arbejdsforhold og Ledelse fremgår som de primære drivere for Arbejdsglæde i de samlede resultater for ESB netværkets skoler. I den sammenhæng ses der på mange skoler lave vurderinger af Overordnet ledelse og Arbejdsforhold samt mere positive vurderinger af Nærmeste ledelse og Jobindhold. På den baggrund kommer specielt Arbejdsforhold og til dels Overordnet ledelse ud som fokusområder for mange skoler, mens Jobindhold fremstår som en markant styrke.
- En analyse af ledelse viser, at de Nærmeste ledere bør spille en større rolle i den mere strategiske agenda med implementering af de løbende strategiske forandringer. På mange skoler fremgår der et ualmindeligt stort gap i evalueringen af henholdsvis den overordnede ledelse og de nærmeste ledere, og her er det et vigtigt fælles ansvar fremadrettet at mindske dette gap.
- 22% af de nærmeste ledere på ESB netværkets skoler vurderes til at have et lavt ledelseskompetence-niveau. Der ligger en stor og vigtig opgave i at mindske denne andel, da disse ledere har store udfordringer med at skabe Arbejdsglæde, herunder at påvirke medarbejderes opfattelse af Arbejdshold samt bygge bro til den overordnede ledelse.

Erfaringsudveksling

- Første år med det nye koncept, som er udviklet i samarbejde med ESB-netværket. Målet med det nye koncept er at gøre rapporteringen mere up-to-data, og at der måles på det, vi gerne vil have svar på, og herved har vi sikret, at spørgsmålene og rapporteringen er blevet mere handlingsorienteret.
 - Det er lidt for tidligt at få tilbagemeldinger på, hvordan lederne oplever det nye MTU-koncept, da rapporterne først er udsendt den 6. april 2017.
- Der er brug for mere viden om, hvordan den enkelte skole implementerer opfølgingsprocesserne, når resultaterne modtages.
- En skole orienterer om, at alle deres handleplaner skal være klar inden sommerferien 2017, da det er vigtigt at få behandlet de "friske resultater".
- På en skole mødes ledergrupperne i mindre grupper, når resultatet er præsenteret for medarbejderne og tager fat på arbejdet med resultaterne.
- Der skal være en god dialog så hurtigt som muligt i organisationen.
- Det kræver en struktureret opfølgingsproces at få bedre resultater.

Fremtidige aftaler:

- Evaluering af det nye MTU/APV-konceptet i samarbejde med Ennova.
- Drøfte selve MTU-cyklussen/perioden vi måler MTU – ligesom datoen for præsentationsmødet skal drøftes – er tidspunktet hensigtsmæssig for skolerne?

Referent:

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