

Konsept for AGP - Verkstad



Møre og Romsdal
fylkeskommune

Ein tydeleg medspelar

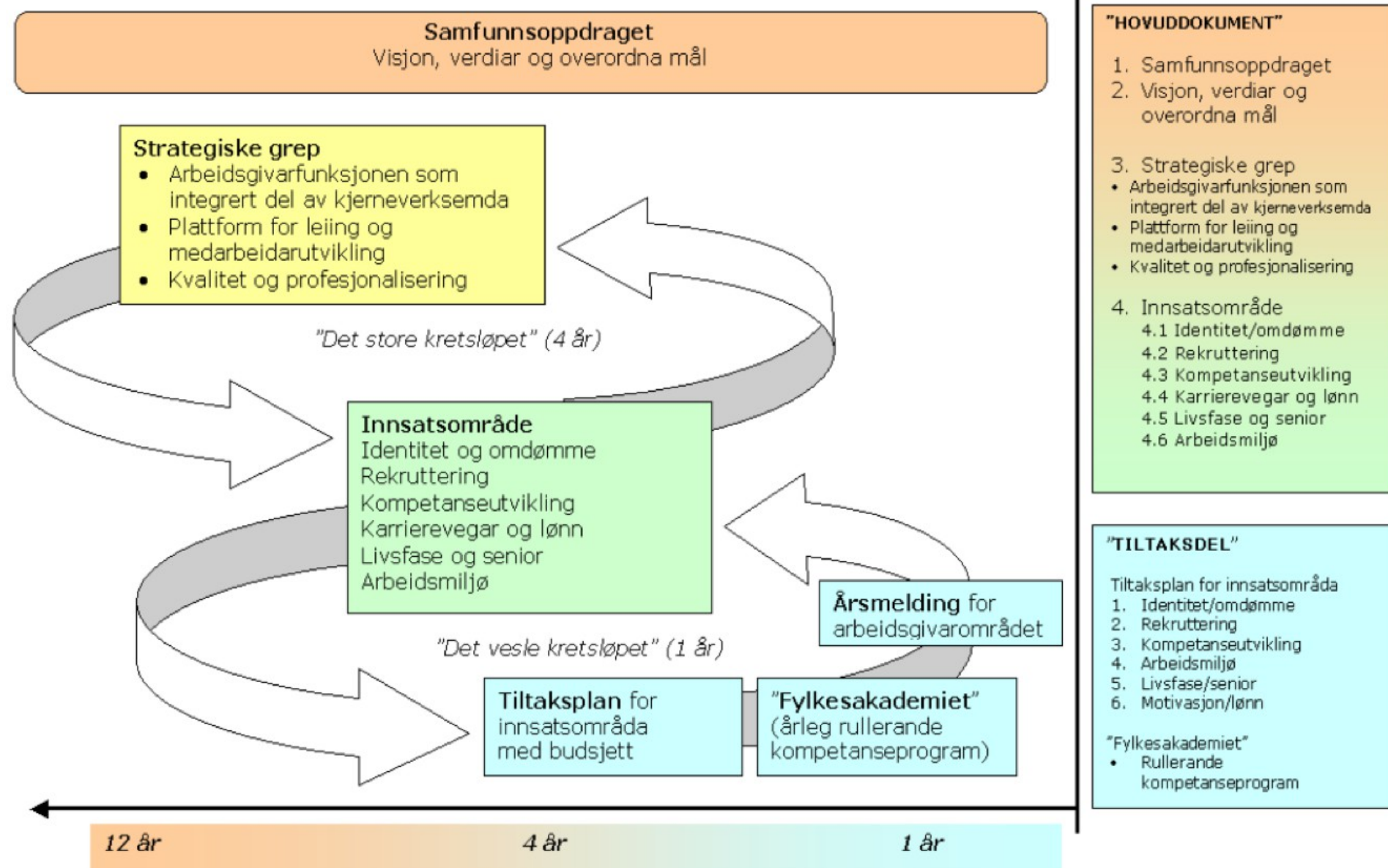
Arbeidsgivarpolitikk for

framtida



More og Romsdal fylke - "ein tydeleg medspelar"

Arbeidsgivarpolitikk for framtida (tidslinje og dokumentstruktur)



1. AGP-verkstad i ein kontekst

- Kva er AGP
- Kva er verkstad

2. Introduksjon og avgrensing av *perspektiv og fokusområde* for denne verkstaden

3. Refleksjonsoppgåver

4. Verktøy- og metodedel

- **Fleksibilitet** – moglege pedagogiske grep:
- Vel eitt *perspektiv* som gjennomgåande og to av dei andre som *fokusområde*.
- → Kontinuerlige utviklingsprosessar



Frå forordet:

«Arbeidsgivarpolitikken handlar om vår evne til:

- *nyskaping og utvikling av tenestene*
- *å trekke til oss, forvalte og utvikle eiga arbeidskraft»*





Visjon: Ein tydeleg medspelar

Overordna mål:

Tydeleg kultur for læring og utvikling som grunnlag for best mogleg kvalitet på tenestene

Arbeidsgivar- funksjonen som integrert del av kjerneverksemda

- Felles identitet
- Arbeidsmiljøutvikling
- Personalforvaltning
- Organisasjons- og tenesteutvikling

Felles plattform/ referanseramme for leiarskap og medarbeidarskap

- Inspirerende og rettleiande leiarar
- Kompetente og myndiggjorte medarbeidarar

Kvalitet og profesjonalisering

- Systematisk kvalitetsarbeid
- Kunnskapsbasert praksis

Verdiar:

Respekt, likeverd, medråderett, fellesskapsansvar, open organisasjon

AGP beskriv

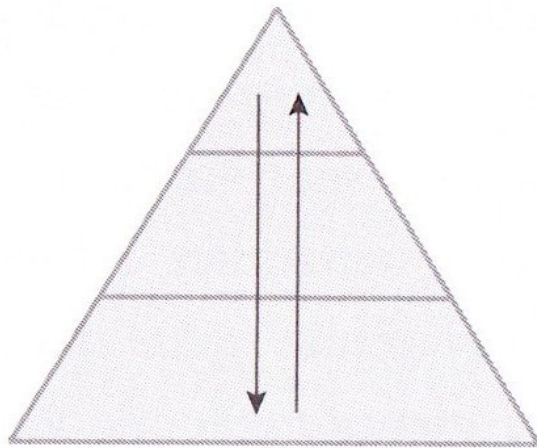
- korleis vi som organisasjon ønskjer å vere og korleis vi ønskjer å bli oppfatta
- ønskje kulturtrekk ved organisasjonen og kvalitetar ved tenesteproduksjonen
- strategiske grep og innsatsområde for korleis desse kulturtrekka skal utviklast/gjerast levande



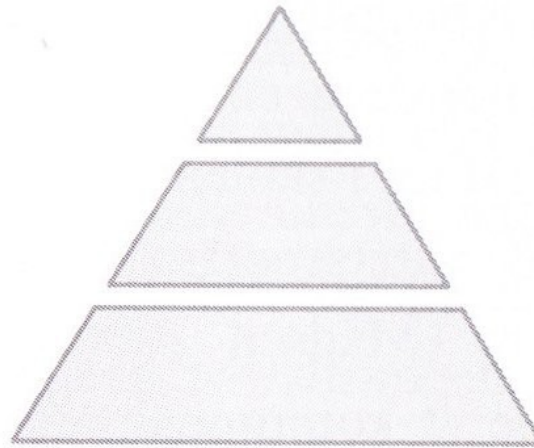
AGP er organisasjonspolitikk

- Kultur for læring og utvikling

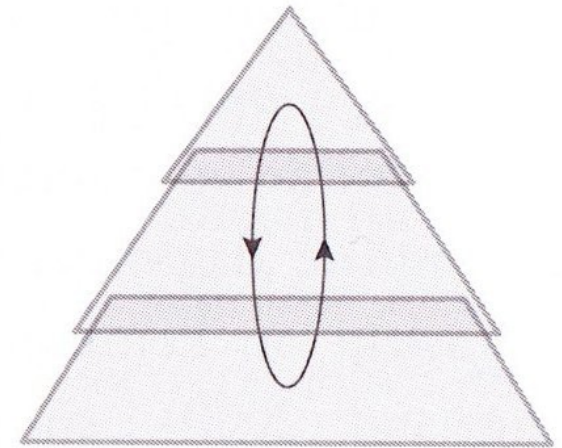
Utviklingskulturar mellom ulike nivå



Hierarkisk
utviklingskultur



Kontraproduktiv
utviklingskultur

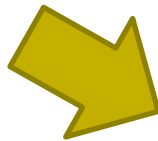


Produktiv
utviklingskultur

Kjelde: Roald, Jøsendal og Langfeld (2012)

- Leiings- og utviklingsdialog på alle nivå
 - Ny form for kontaktmøter med rådmannen
 - Utprøving av alternativ form og innhald på rektormøta
 - Leiarsamtalar: *«fylkesutdanningssjefen og ass. fylkesutdanningssjef har leiarsamtale med rektor og ass. rektor om felles utfordringar og utfordringsbildet for skolen.»*
- **AGP er i praksis skuleeigarskap «tett på»**

- AGP er i praksis kunnskapsbasert organisasjons-, leiar- og medarbeidarutvikling
- AGP er i praksis skuleutvikling med fokus på elevane si læring



1. Læring i fellesskap og økt samarbeid på tvers
2. Skoleeiers ansvar
3. Profesjonalisering av læreren
4. Behov for eksternt blikk og ekstern hjelp
5. Ledelse av endringsprosesser
6. Organisasjonsutvikling
7. Systemisk tenkning og utvikling

Møteplass for felles informasjon, refleksjon og utvikling

- Informasjon om fylkeskommunen – kopling av samfunnsoppdrag og arbeidsgivarpolitikken
- Løfte fram kva slags organisasjonskvalitetar vi ønskjer å fremme
- Refleksjon over eigen praksis, vegval og utfordringar

→ Utvikling av vår felles organisasjon og vår felles region





→ Kontinuerlige utviklingsprosessar

- Perspektiv A: Identitet og omdømme
- Perspektiv B: Kultur for læring og utvikling
- Perspektiv C: Kvalitet og profesjonalisering
- Perspektiv D: Leiarskap og medarbeidarskap

Grep: Vel eitt perspektiv som gjennomgåande og eitt eller to andre som perspektiv fokus



Perspektiv A: Identitet og omdømme

Arbeidsgivarpolitiske verkstad skal, i tillegg til å informere om kva som er nytt i den nye arbeidsgivarpolitikken og kva som skjer no og framover, vere med å byggje ein felles identitet til heile organisasjonen på tvers av fagfelt og einingar. Verkstadene skal òg vere med å gi ei forståing av kva slags organisasjon vi ønskjer å utvikle, kva som kjenneteiknar vår overordna kultur og korleis alle kan få ei bestemt haldning til at vi er ein regional utviklingsaktør.

Sjå tidelegare verkstadmateriale



*"I ein lærande organisasjon er alle engasjert i å skape og dele kunnskap om korleis dei best kan nå organisasjonens mål"*⁴

Det meste av det vi kan har vi lært gjennom vårt arbeid. Men:

- De færreste arbeidsplasser er læringsintensive – vi utnytter i liten grad potensialet for læring
- Det er stor sjanse for at vi ikke lærer av det vi gjør på arbeidsplassen –
 - ✓ vi gjentar praksis uten refleksjon og læring

→ Skap læringstrykk – etabler arbeidsformer

⁴ Utdanningsdirektoratet, 2007, En lærende skole, Artikkelstafett, Artikkel 2, side 36, 4. avsnitt siste periode.
url: http://www.udir.no/Upload/skoleutvikling/Artikkelstafett/Skoler_i_utvikling.pdf?epslanguage=no
(2011.11.16)

Møre og Romsdal
fylkeskommune

Kompetanse- utvikling

Tydeleg kultur for læring:

- Intern kunnskapsoverføring
- Hospiteringsordning
- Mentorordning
- Rettledning av nye lærere
- IKT og samhandling



Kvalitet og profesjonalisering – eit strategisk grep i AGP

- → Systematisk kvalitetsarbeid
- → Kunnskapsbasert praksis

som grunnlag for best mogleg kvalitet på tenestene

Møre og Romsdal fylkeskommune vil gjennom systematisk arbeid sikre og utvikle kvalitet og profesjonalitet på alle områder og nivå i verksemda. Våre tilsette held seg oppdatert og er kunnskapsbasert i sin praksis.

Perspektiv D: Leiarskap og medarbeidarskap

Leiarskap/medarbeidarskap i en organisasjon med tydeleg kultur for læring og utvikling
«...ei omforming av arbeidsgivarpolitikken og rolla for utøving av leiing, tillitsvalderrolla og tilsette-/medarbeidarrolla...»

Vi utfordrar våre leiarar til både inspirere og rettleie sine kompetente medarbeidarar, samt gje dei autonomi og fleksibilitet. Våre leiarar vil i møte med - og i utviklinga av - kompetente medarbeidarar, i større grad sette regi og utøve leiing gjennom visjon og mål for det vi skal oppnå, meir enn å utøve kontroll og styring av arbeidet.

- **Kompetente og myndiggjorte medarbeidarar**
 - **Heilskapleg og utfordrande leiarskap**
 - **Leing og medarbeidarskap**
 - **Relasjon, refleksjon og dialog**
- Krev eit leiarskap med fokus på klargjering av mål og forventningar, kvalitet og kvalitetsevaluering/resultatoppfølging (les kvalitetsleiing)
- Refleksjon over eigen praksis (dialog leiar – medarbeidar) → kvalitetsutvikling, ein lærande organisasjon

Medarbeiderskap

handlar om medarbeiderane sine haldningar og innstilling til :

- *arbeidsgivaren/organisasjonen, til kollegaer og til sjølve arbeidet*
- *kontinuerleg utvikling og tilpassing til arbeidso*
jobbkrav
- På same måte som leiarar ønskjer å vise godt leiarskap ør
også å vise godt medarbeiderskap (å ta ansvar for min eig
- Dette handlar om å skape eit forpliktande samspel



3 Refleksjonsoppgåver

Fleksibilitet – moglege pedagogiske grep:

Vel eitt **perspektiv** som gjennomgåande og
to av dei andre som **fokusområde**.

→ **Kontinuerlige utviklingsprosessar**



Perspektiv B – Kultur for læring og utvikling

Korleis nyttar vi dei møteplassane vi har i organisjonen i konteksten læring og utvikling

- ✓ møteform
 - ✓ innhald
 - ✓ dialog eller diskusjon ?
 - ✓ refleksjon
 - ✓ Oppsummering, vegval og oppfølging
-
- Korleis kan sikre gode lærande møter på våre arbeidsplassar



Bilde kjelde: <http://www.skapende.no/utforming.htm>



Verktykasse – metodar:

1. Forventningsøving - forventningar til Godt Leiarskap
2. Lærande møter
3. Glansbilete-metoden
4. Læringssirkelen – til bruk i forbetningsarbeid
5. «Andaktsmetoden»
6. de Bonos tenkehattar - parallell-tenking
7. Teamarbeid med kvalitetsplanen
8. Analysemodellen i LP – metoden.





Korleis får vi effekt av arbeidsforma verkstad?

Før verkstad
Medarbeideren
sjøl –
35-40 %

Verkstaden
20%

Etter verkstaden
bruk i kontekst
40-45 %

Forventingar
Motivasjon
Intensjon
Strategisk nytte
Forplikting

Verkstaden
Prosessleiaren
Trening i bruk
Kopling til eigen
praksis
oppfølging

Oppfølging og
forankring
Etterspørring, deling
og anerkjenning
i kvardagen av ny
viten, nye ferdigheiter
og ny åtferd?