

Kartläggning av lärarnas situation

Områden där de största utmaningarna finns

I analysen av intervjumaterialet framgår tydligt några områden som speciellt stör lärarna och ökar deras frustration över sin arbetssituation. Lärarna upplever en osäkerhet kring högskolans och i viss mån även utbildningsprogrammets enskilda mål och visioner, vilket gör det svårt för lärarna att dra åt samma håll. Samtidigt är det svårt för högskolan att profilera sig i samhället och inom näringslivet. Profileringen upplever många lärare som viktig för högskolans framtid.

De flesta lärare anser att kollektivavtalet man har idag inte motsvarar dagens sätt att arbeta som lärare. Det verkar finnas en efterfrågan på ett utökat samarbete mellan högskolan och näringslivet och utbildningsprogrammen sinsemellan, men detta är svårt att fullfölja på grund av faktorer som tidsbrist och för lite ekonomiska resurser. Att sparåtgärder måste genomföras är ett faktum, men kriterierna för inbesparingarna har inte kunnat uttryckas klart och tydligt, vilket i sin tur ökat osäkerheten bland lärarna. Man borde även se över systemet med programledare och vilka befogenheter de har.

Nedan följer de områden där vi anser att de största utmaningarna finns:

1. Identitet och profilering, kärnverksamhet
2. Ledningens och rektorns roll
3. Programledarens roll
4. Beslutsgång och konsekvenser, sparåtgärder
5. Arbetstid och samarbete, avtalsfrågor

Åtgärdsförslag från Carolin

1. Implementera mål och visioner

För att klargöra arbetet med högskolans identifiering, profilering och kärnverksamhet samt rektorns och ledningens roll, bör ledningen börja bygga en struktur för hur man ska implementera högskolans mål och visioner i hela organisationen. Ett förtydligande på systemnivå ger trygghet åt lärarna.

Vilka funktioner ingår i högskolans verksamhet? Vem gör vad? Hur ska de olika enheterna konkret och strategiskt arbeta för att följa upp verksamheten? Ledningen bör se över vad man informerar om allmänt, vad man för måldiskussioner om i de enskilda programmen och vad som tas upp i utvecklingssamtal på individplan. Vad tas upp på möten med hela personalen?

Högskolan kunde förslagsvis ta i bruk en "planeringsklocka", som skulle leda till att alla talar samma språk och förstår strukturen man följer. Alla använder då samma bild, där det klart framgår hur högskolans lärande mål hänger ihop med de strategiska målen. Högskolan kunde också bygga ut en personalpolicy som är gemensam för alla enheter.

2. Tydliggöra programledarens roll

I samband med att högskolan bygger upp en tydlig struktur för sin verksamhet är det viktigt att man tittar på programledarens funktion. Är programledaren en förman/ledare och vad är programledarens ansvar och befogenheter? Eller är programledaren främst en koordinator? Programledarens roll behöver tydliggöras och klart uttalas. För att kunna göra sitt jobb behöver programledaren befogenheter och resurser i form av tid och pengar. Programledarskapet ska utgå från högskolans mål och värdegrund. Ett välfungerande system på enhets-/programnivå stärker både organisationens identitet och lärarnas yrkesidentitet.

3. Ordna minnesvärda möten

När man börjat titta på de två ovanstående åtgärdsförslagen blir det aktuellt att se över den interna kommunikationen, som är en vertikal funktion i organisationssystemet. Lärarna (alla anställda) ska kunna förstå de beslut som tagits, varför de är värdefulla och på vilket sätt de bygger upp hela högskolan.

Det interna informationssystemet bör utvecklas så att det inte enbart handlar om information, utan kommunikation. Man borde skapa forum för dialoger, tillfällen där man tillsammans kan diskutera, analysera och komma fram till vad ett beslut betyder i praktiken, t.ex. gällande sparåtgärder. Detta ger trygghet åt lärarna.

Vilka möten ska vara programöverskridande? När håller man sådana möten? Vad ska de handla om? Ledningen borde sträva efter att alla möten ska vara minnesvärda, att de tillför värdefull tolkning, analys, ny förståelse, synergi så att man gärna går dit. Det bör vara möten där man inbjuds till dialog, deltagande och intern kommunikation.

4. Titta på nuvarande kollektivavtal

Till slut borde man titta på de utmaningar som finns på grupp- och individnivå. Man borde återuppta samtal och kartläggningar av lärarnas nuvarande arbetssituation, och noggrant titta på avtalsfrågorna. Ett uppdaterat och aktuellt kollektivavtal skulle stärka lärarnas yrkesidentitet. Det är svårt för lärarna att delta i de möten man strävar efter enligt åtgärdsförslag tre, om de upplever att dessa möten är utanför arbetstiden.

Ledningsgruppens beslut den 20.5.2010

Efter arbetsklimatundersökningen 2009 aktualiserades följande åtgärder genomföras under 2010. Behovet av dessa visas även i kartläggningen av lärarnas situation.

1. Utbildning på LG-nivå kring hur man ska kommunicera ut och spjälka upp mål och strategier. Visionen, målen och strategierna behöver spjälkas upp och kommuniceras ut till personalen.
2. Utvecklingssamtalen betydelse lyftas fram. Vart är vi på väg? Vad är vårt mål? Vad är min del i högskolans mål? Förmannen tillsammans med medarbetaren ska klart kommunicera individens del i mål och strategier. Viktigt att man ser sin del i högskolans verksamhet.

Rektor och vicerektor inleder och håller samtalen senast i augusti-september.
Programledare/enhetschef/bibliotekschef/IT-chef håller samtalen i oktober-december.

3. System för uppföljning av mål och strategier, beslut samt åtgärdsförslag bör utvecklas.

Förutom dessa åtgärder förelås att Carolins åtgärdsförslag godkänns och arbetet med dessa inleds bl.a. med

1. Planeringsklocka införs så att verksamheten blir tydlig för alla. (Ekonomichefen)
2. System och flödesschema gällande beslutsprocessen inom högskolan tydliggörs. (Kvalitetsansvarig)
3. Programledarens roll och befogenheter. Befattningsbeskrivningen ses över och befogenheter tydliggörs. Programledarnas arbetsbörda och förslag till nya lösningar diskuteras. (Vicerektor)
4. Utbildning för programledare prioriteras under nästa läsår. (Vicerektor/personalchef)
5. Information kring ekonomi och sparåtgärder förbättras så att PL kan inbjuda E&P till kollegiemöten vid behov. (PL)
6. Påtryckningar om ett nytt läraravtal med årsarbetstid 1600 h görs till LR/avtalsbyrån med förslaget att avtalet är frivilligt för redan anställda medan ny personal anställs i nytt avtal. (rektor)