



Organisationsudviklingsprojekt frem mod 2020

Generelt

Vi skal fastholde Kolding HF & VUC som både en god skole og en god arbejdsplads. Skolen skal fremstå med egen identitet og med løbende udvikling af det faglige indhold og de faglige metoder til håndtering af kerneydelserne og periferiydelserne. Den Gode Skole og Den Gode Arbejdsplads vokser ud af det samme fundament og er hinandens forudsætninger.

For at kunne løse de økonomiske udfordringer fremadrettet, er det nødvendigt, at vi forholder os til de samlede institutionelle rammer, herunder struktur, organisering, finansiering, indhold osv.

Uanset hvordan rammerne er, skal de udfyldes og udnyttes af konkrete medarbejdere. Det er altså helt centralt at give et svar på, hvordan medarbejdere og ledelse på Kolding HF & VUC skal få succes med at løse skolens opgaver fremadrettet.

Afgørende for en fremadrettet succes er en styrkelse af bl.a. institutionsudvikling, personligt lederskab, samarbejdsformer, opfølgingsformer og forskellige typer af kompetencer.

Spørgsmål der skal besvares

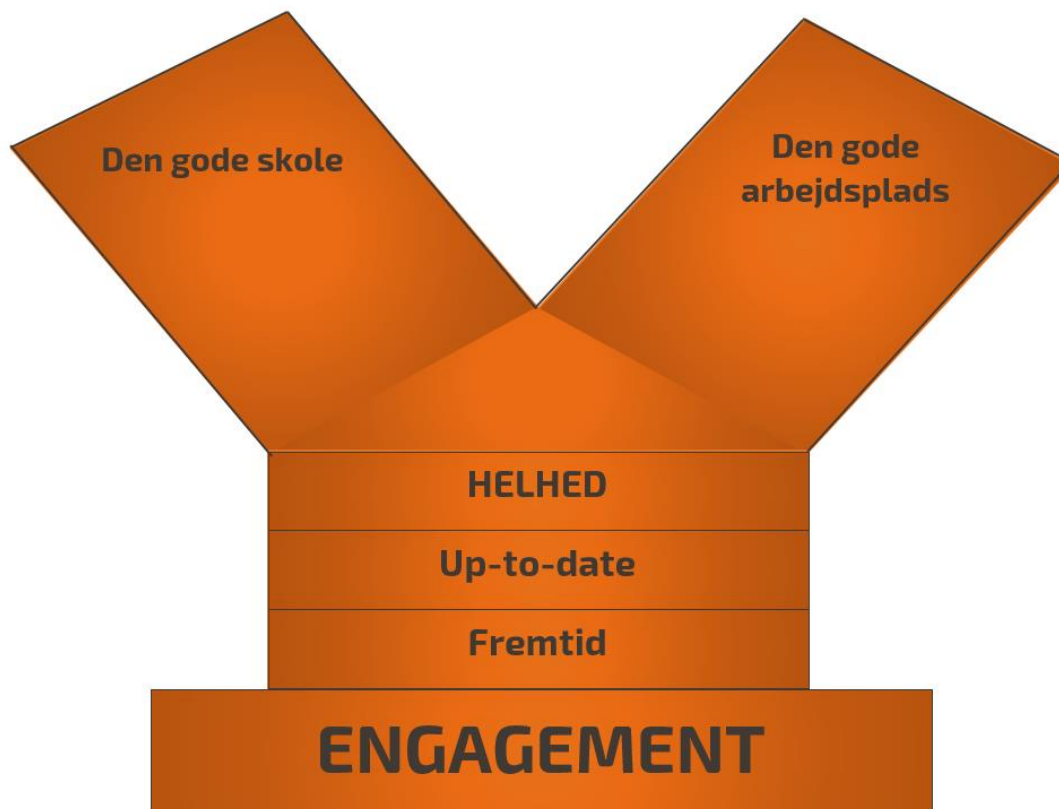
Opgavens løsning findes ved bl.a. at svare på følgende spørgsmål:

- Hvordan skal den enkelte og fællesskabet understøttes i at skabe fundamentet for en god praksis af høj kvalitet?
- Hvordan udvikler vi institutionens professionelle kapacitet?
- Hvordan understøttes udviklingen af en læringskultur med klare mål og rigtigt doserede forventninger til både medarbejdere og kursister?
- Hvordan understøtter vi udviklingen af en kultur med involvering og deltagelse i udvikling og evaluering af undervisningens indhold og metoder?
- Hvordan udvikler vi en strategi for medarbejdernes samlede kompetenceudvikling og sikrer fagligt dygtige medarbejdere?
- Hvordan skaber vi rum for samarbejde og videndeling, som bringer alle ressourcer i og omkring skolen i spil?
- Hvordan videreføres medarbejdernes engagement for skolen og arbejdspladsen?
- Hvordan sikrer vi at alle medarbejdere får et helhedssyn på skolen, arbejdsopgaverne og samarbejdet?

Arbejdet med ovenstående spørgsmål skal ske i foråret 2017, hvor der skal udarbejdes handlingsplaner. Der skal ske en løbende forankring i organisationen frem mod 2020.



Følgende model kan anskueliggøre visionen:



Engagement

Kolding HF & VUC har et meget engageret personale, det viser både medarbejdertilfredshedsundersøgelser og elevtilfredshedsundersøgelser, samt de rundbordssamtaler vi gennemfører med kursisterne – og ikke mindst daglig drift. Det skal vi holde fast i og udvikle. Engagementet er også lederskab, engagement skal italesættes, engagement skal give gode oplevelse for kursister og kollegaer, engagement skaber motivation hos både kolleger og kursister. Engagement øger kvaliteten i den daglige indsats. Det skal også fremover være sjovt at gå på arbejde, og her spiller engagement en stor rolle.

Autoritet skal fremadrettet være en del af engagementet. Her tænkes på især faglig autoritet (man kan sit fag), formel autoritet (man kender og følger de indgåede regler og aftaler), moralsk/etisk autoritet (man er loyal i forholdt til både kursister og personale) og social autoritet (man forstår og bruger det sociale rum).

Fremtid

Fremtiden vil byde på både udvikling og afvikling, valgmuligheder og prioriteringer samt et både kort- og langsigtet perspektiv. Vi skal sørge for at der er en fremtid for vores kursister og vi skal gøre vores kursister klar til fremtiden. Det kræver proaktivitet, uddannelsesmæssig bæredygtighed, holisme og relevans.



Up to date

Vi skal have opdaterede rammer for vores virksomhed. Vi skal arbejde med evidens (hvad virker og hvad virker ikke), faglighed, metoder, kompetenceudvikling, undervisningsform, ledelse samt udfordring af 1 klasse, 1 lærer, 1 lokale (1:1:1).

Helhed

Anerkendelse, respekt, faglighed, "mine" beslutninger må ikke påvirke andres arbejde i negativ retning, vi skal være en enhed, loyalitet både opad, til siden og nedad, samarbejde, videndeling og synergi. Vi skal have perspektiv fra både skolen og brugerne.

Det er her vigtigt at skelne imellem ledelse og lederskab. Lederskab er noget, som alle medarbejdere udøver, og som har at gøre med engagement og evnen til at agere helhedsorienteret.

Hvis vi forfølger ovenstående sammenhænge, er det sandsynligt, at det på den lange bane betyder bedre økonomi og flere ansatte til at løfte de mange daglige opgaver.

Kerneydelser og periferiydelser

I processen er det vigtigt, at der skabes et overblik over skolens kerneydelser og skolens periferiydelser. Periferiydelserne understøtter kerneydelserne og er i sit udgangspunkt lige så vigtige funktioner som kerneydelserne. Begge dele skal understøtte den gode skole og den gode arbejdsplads.

En kerneydelse er fx læring/undervisning. En periferiydelse er fx vejledning og studiesekretariat.

Kerneydelser >> periferiydelser indeholder også en prioritering. Kerneydelser er langt henad vejen udstykket af love og bekendtgørelser og handler om uddannelse, læring og undervisning og pædagogisk ledelse.

Ministeriets mantra er, at ledelsen skal tættre på kerneydelserne.

En generel beskrivelse af kerneydelserne og periferiydelserne skal foreligge inden 1. maj 2017.

Organisation

Udgangspunktet for tilpasningerne til en ny økonomisk virkelighed skal være en tilpasning af organisationen på både medarbejderside og ledelsesside. Trods nednormeringen har vi det klare mål, at kvaliteten skal øges over tid.

Målet er at tilpasse ressourcerne til den økonomiske ramme, der forventes i 2020. Det betyder generelt en løbende reduktion i antallet af medarbejdere i perioden 2016-2020 fra ca. 95 medarbejdere til ca. 80 medarbejdere.

Tilpasningen justeres hvert år i forbindelse med finansloven, ligesom der justeres i forhold til efterspørgslen af vores uddannelser. Det betyder, at der ikke spares mere end højst nødvendigt. Det vil altid være det af bestyrelsen besluttede budget der er udgangspunkt for tilpasninger af ressourcer.



Ledelse

Ledelsen vil fra 1.8.2017 bestå af rektor, administrationschef, avu-uddannelseschef og hf-uddannelseschef. Dette betyder en reduktion på 0,75 ledelsesårsværk (se afsnittet om vejledning). Hertil kommer, at ledelsen i særlige tilfælde underviser. Samlet set er årsværkforbruget på ledelse på lidt under 4 årsværk. Nednormeringen af ledelsen vil kræve en højere grad af ansvarlighed og selvstændighed (lederskab) hos den enkelte medarbejder.

Medarbejdere

Antallet af medarbejderårsværk vil pr. 1.8.2017 blive reduceret med ca. 5. Antallet af medarbejderårsværk vil blive reduceret i perioden frem mod 2020 svarende til de økonomiske rammevilkår i hvert finansår. Nednormeringen af medarbejdere vil kræve en højere grad af samarbejde og bl.a. flytning af opgaver til administrationen.

Vejledning

Der flyttes arbejdsopgaver fra vejledningen til studieadministrationen. Opgavevaretagelsen skal beskrives og kvalitetsniveauet fastlægges. Implementering skal ske løbende i foråret 2017. Stillingen som vejledningschef nedlægges pr. 1.8.2017 (en reduktion på 0,75 årsværk). Antallet af årsværk i vejledningen vil pr. 1.8.2017 blive fastsat til 3 (en reduktion på 0,5). Det forventes, at der ikke frem mod 2020 sker yderligere reduktioner af vejledningen.

Vejledningens opgaver skal fastsættes svarende til normeringen. Samtidig indføres der en net-baseret selvbetjening i forhold til ansøgning og optagelse.

Rengøring

Rengøringen udliciteres pr. 1.1.2018. Der forventes samme niveau for rengøringsstandard. Besparelsen forventes at blive på 300.000 kr. årligt ved fuld indfasning.

Cafè

Cafeen er nednormeret i 2016. Der skal arbejdes med en reduktion i tilskuddet til driften gennem en mere rationel udnyttelse af ressourcerne ved inddragelse af konsulentbistand. Målet er en reduktion i tilskuddet på 25 % i 2019.

Regulering af indsatser og arbejdsfelter

I løbet af foråret 2017 skal der udarbejdes beskrivelser over arbejdsområder, der skal enten flyttes mellem funktioner eller reguleres i mængde.

Råderum



Der skal afsættes ressourcer til særlige indsatser, fx implementering af hf-reformen, særlig efteruddannelse, mv. Der skal også afsættes ressourcer til uforudsete hændelser, fx langtidssygdom mv., ligesom der skal afsættes ressourcer til investeringer i it, møbler mv.

Råderumsbegrebet omfatter både et fysisk råderum, et økonomisk råderum, et samarbejdsråderum, et socialt råderum og et kvalitetsråderum.

Pladsbehov (kapacitet)

De udarbejdede prognoser for vores udbud sammenholdt med skolens pladsbehov betyder, at udbygningen af skolen iværksættes på Kolding Åpark 9, idet størrelsen af byggeriet tilpasses det forventede maksimum af kursistårsværk. Det er vigtigt at overveje bygningens indretning med fx større lokaler, opholdsarealer og skæve vinkler.

Den nye bygning forventes at stå klar til ibrugtagning med udgangen af 2018. Samtidig opsiges lejemålet i Ny Vestergade.

Fastholdelse og bedre gennemførelse

Større kvalitet skal opnås gennem arbejdet med fastholdelse og bedre gennemførelse. Det er essentielt, at vi opnår et mindre frafald på alle niveauer. Arbejdet skal tage udgangspunkt i en bedre relations-skabelse på holdene / i klasserne. Det er medarbejderne i kerneydelsen, der har mulighederne for at gøre en forskel på dette felt. I det perspektiv skal der samtidig ses på de gældende og nye optagelseskriterier og den enkelte kursists mulighed for at gennemføre den valgte uddannelse.

Bilag 1: Budget 2017 med 3 overslagsår

Bilag 2: Årsværksoversigt