
PULS

(Personlig læring, utvikling og samarbeid)

Utdanningsdirektoratets program for medarbeiderutvikling

Ved Finn Skogum og Rikke Lia,
Utdanningsdirektoratet



Utdanningsdirektoratet

- Etablert i 2004
- Etat for grunnskolen og videregående opplæring
- Underlagt Kunnskapsdepartementet
- Arbeidsfelt: læreplaner, eksamen, nasjonale prøver, analyser/dokumentasjon, regelverk og tilsyn
- Forstå de politiske rammer, og samtidig ivareta sin faglige selvstendighet

Utfordringer i ”ny” organisasjon

2006:

- Er forventningene til ledere og ansatte tydelige nok?
- Tar medarbeidere ansvar, er de selvstendige nok?
- Hvordan skape en organisasjon med felles identitet og kultur?
- Samarbeider vi nok på tvers?

2010:

- Hvordan styrke fagligheten?
- Hvordan øke rolleforståelsen?

Mål med medarbeiderutvikling - hva vil vi oppnå?

Målene for medarbeiderutvikling er godt forankret i strategien og direktør-/ledergruppen.

- Økt forståelse for rollen som medarbeider
- Bedre kunnskaper om systemet de jobber i
- Større innsikt i egne preferanser og arbeidsmåter
- Bedre samarbeid på tvers

Rammer for programmet

- 3 samlinger, hver på 2 dager
- Ca 2 mnd mellom hver samling
- Samlingene holdes "ute av huset"
- Hjemmearbeid mellom samlingene
- Primært interne bidragsyttere

Innhold

<p>1. Samling – medarbeideren i fokus</p> <ul style="list-style-type: none">• Udirs visjon og strategi• Forventninger til deg som medarbeider i Udir• Forståelse for egen rolle• Innsikt i egne preferanser	<p>2. Samling – samspill og samarbeid i fokus</p> <ul style="list-style-type: none">• Forholdet mellom direktoratet og departementet• Samspill og samarbeid med andre• Gi og ta tilbakemeldinger• Teamarbeid	<p>3. Samling – kommunikasjon og endring i fokus</p> <ul style="list-style-type: none">• Effektiv kommunikasjon• Påvirkningsstiler• Endringskompetanse
<p><i>Arbeid med personlig utviklingsplan og refleksjon rundt hjemmearbeid</i> Engasjere, involvere, utfordre og ansvarliggjøre deltakerne!</p>		

Utfordrer deltakerne

- Bruk av preferansetest, Jungiansk Type Index, JTI. JTI viser det du foretrekker i typiske arbeidssituasjoner:
 - Hvor vi henter energi fra
 - Hvordan vi innhenter informasjon
 - Hvordan vi tar beslutninger
 - Hvordan vi organiserer våre liv
- Fokus på toleranse overfor andres preferanser!

Utfordrer deltakerne. forts

- Unngå forelesninger/foredrag, aktivisere deltakerne hele tiden, i mindre grupper/plenum/øvelser/intervjue hverandre:
 - Trene på vanskelige situasjoner – gi tilbakemeldinger
 - Trene på ulike stiler for påvirkning (bruke video)
 - Utviklingsplan. Dele mål med andre deltakere.

Resultater. Hva oppnår vi ?

(Basert på evalueringer fra ca 100 deltakere (på 5 kull) + ledernes tilbakemeldinger):

- Økt forståelse for rollen som medarbeider – vi tar mer ansvar
- Bedre kunnskaper om systemet de jobber i – vi er en del av et politisk system
- Større innsikt i egne preferanser og arbeidsmåter – selvinnsett
- Bedre samarbeid på tvers – mer bruk av hverandres kompetanse
- Ikke intendert: nettverksbygging + bedre arbeidsmiljø (men kan også skyldes andre forhold) + positivt omdømme som arbeidsgiver

Veien videre

Utarbeide HR-strategi:

- 1) Koble alle HR-tiltak til *direktoratets* behov – hvordan realisere organisasjonens ambisjoner gjennom ledere og ansatte?
- 2) Se HR-tiltakene i sammenheng – hvordan prioritere de virkemidlene som gir best effekt?

Høst 2010:

Sette i gang et nytt kompetanseutviklingstiltak, som utfyller PULS, med fokus på rolleforståelse og faglighet.