



EVALUERING

med

overvejelser, tilbagemeldinger og anbefalinger

- praktiske erfaringer med jobrotationsprojekt fra pædagogmedhjælper til pædagogisk assistent i Holbæk Kommune

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| Indholdsfortegnelse..... | 2 |
| Hvad er jobrotation?..... | 3 |
| Kort om PAU projektet | 4 |
| Hvad skal medarbejderen overveje? | 4 |
| Om det at tage uddannelse | 4 |
| Uddannelse med merit (GVU)..... | 5 |
| I forhold til familien | 6 |
| Løn og ansættelsesforhold | 7 |
| Medarbejderen er på uddannelse, men er fortsat ansat i virksomheden | 7 |
| Løn og ansættelse | 7 |
| Kontakten med arbejdsstedet under uddannelsen | 9 |
| Opfølgning på sygdom..... | 9 |
| Medarbejderens ferie..... | 10 |
| Afskedigelse under uddannelsen | 10 |
| Når medarbejderen vender tilbage efter endt uddannelse | 11 |
| Det sagde medarbejderne om uddannelsen..... | 12 |
| Rotationsvikarerne | 13 |
| Tidsbegrænsning for en rotationsvikar | 13 |
| Rekruttering af vikarer | 13 |
| Forberedelsen af vikarerne | 15 |
| Når rotationsvikaren starter | 16 |
| Forventningsafstemning..... | 16 |
| Der var tilknyttet ekstern mentor | 16 |
| En vikar i 52 uger – og så en ny? | 17 |
| Når der er problemer i samarbejdet med en rotationsvikar..... | 17 |
| Administration | 18 |
| Styregruppe | 19 |
| Projektgruppe | 19 |
| Projektlederens opgaver og placering..... | 20 |
| Så kom der Lock-out!..... | 21 |
| Opsummering | 22 |

Hvad er jobrotation?

Når en medarbejder i en virksomhed er på efteruddannelse i kortere eller længere tid, kan virksomheden ansætte en ledig som vikar og hente jobrotationsydelse til at (med)finansiere lønnen til vikaren.

Medarbejderen bibeholder sin fulde løn under uddannelsen. Vikaren ansættes på normale vilkår i op til 52 uger. Vikaren genoptjener ikke dagpengerebet, men sætter forbruget af dagpengerebet på "standby".

Fordele for virksomheden

- Opkvalificering af personalet
- Lave omkostninger
- Vikardækning

Fordele for medarbejderen

- Mulighed for at få uddannelse og opkvalificering
- Bibeholder løn under uddannelsen
- Har et job at vende tilbage til
- Masser af personlig udvikling undervejs

Fordele for vikaren

- Får almindelig løn under vikariatet
- Får arbejds erfaring og færre "huller" i CV'et
- Får udvidet sit netværk
- Har nemmere adgang til ordinære stillinger eller andre vikariater i virksomheden
- Sætter sit dagpengeforbrug på "standby"

FAKTA:

Jobrotationsydelsen er i 2014 på 176,20 kr. pr time, hvor medarbejderen er på uddannelse, og der er en vikar ansat. Ansætter man en vikar, hvor den samlede lønomkostning er højere, så har virksomheden en mindre udgift. Ansætter man en vikar med en mindre lønomkostning, har man et mindre overskud.

En vikar kan maksimalt være ansat som rotationsvikar i 52 uger. Vedkommende skal have mindst tre måneders ledighed, når vikariatet starter.

I dette projekt har vikarerne primært været ansat på 37 timer om ugen, men hvis man aftaler det, kan vikaren godt ansættes på færre timer.

Kort om PAU projektet

FAKTA

Der har deltaget tre kommuner i projektet: Holbæk, Roskilde og Lejre.

Fra Holbæk medvirkede 17 forskellige institutioner og i alt 25 medarbejdere.

Fra Roskilde medvirkede 3 institutioner og i alt 3 medarbejdere. Fra Lejre var der én institution og én medarbejder.

Fra Holbæk Kommune var der 4 bosteder for voksne, 2 SFO'er og 11 0-6 års institutioner.

I starten var projektet rettet mod pædagogmedhjælpere på normalområdet i kommunens 0-6 års institutioner. Det viste sig imidlertid, at der var problemer med at rekruttere til et helt "hold" på omkring 20 personer. Derfor valgte man at tilbyde bo-institutionerne, at de også kunne få efteruddannet personale.

Det var lige i sidste øjeblik, bo-institutionerne kom med, så alle fire steder har oplevet, at skulle tage stilling meget hurtigt. Der deltog i alt 8 medarbejdere fra dette område.

Der blev etableret en styregruppe til den overordnede styring af projektet og herunder en projektgruppe til at løse de praktiske problemer og få projektet til at køre. Se side 19 for en beskrivelse af medlemmer og mødeaktiviteter.

AOF Center Sjælland har varetaget opgaven med projektledelsen og dermed den daglige drift og kommunikation. Se side 20 for en beskrivelse af projektlederens opgaver.

Der er i alt blevet hjemtaget 8,2 millioner i rotationsydelse fra staten.

Se bilag 1 for en milepælsplan for projektet.

Hvad skal medarbejderen overveje?

Der er altid noget at overveje, når man kaster sig ud i et længerevarende uddannelsesforløb. Derfor er det en god idé, at der er god tid til at træffe beslutningen. Det er ikke lige nemt for alle.

Om det at tage uddannelse

Først og fremmest skal medarbejderen overveje fordele og ulemper ved at takke ja til tilbuddet om at få en uddannelse med fuld løn.

Overraskende mange takker nej.

Det kan der være mange grunde til. Nogle kan frygte at blive fyret efter endt uddannelse (fordi de skal have mere i løn), andre kan ikke få hjemmelivet til at hænge sammen, hvis de skal være på skole i 37 timer om ugen, og atter andre synes bare ikke, det er sjovt at gå i skole.

Det er vigtigt, at leder og medarbejder taler om de forhindringer der er og ser, om der er en vej uden om hurdlerne.

Det kan være overvældende, at blive studerende i en moden alder, når det er længe siden, man har gået i skole sidst. Det er en rigtig god idé at komme i gang igen via et studieforberedende forløb.

I PAU projektet havde vi tilrettelagt et studieforberedende forløb på 2 uger for de medarbejdere, der skulle starte på uddannelse. Det gjorde vi primært fordi, det for manges vedkommende var meget lang tid siden, de sidst havde gået i skole, og nogle havde aldrig været studerende før. Der er stor forskel på at gå i folkeskole, og så være studerende, så det ville vi godt ruste medarbejderne til.

I de to uger arbejdede de kommende studerende med at skrive opgaver, lave notater, holde oplæg, lave kildekritik og mange andre discipliner, man gør brug af som studerende. Efter tilbagemeldingerne at bedømme, så var det to uger, som var godt givet ud.

Det sagde PAU'erne bl.a. om det studieforberedende:

- Jeg føler mig godt rustet
- Jeg var stået af, hvis jeg ikke havde haft det her kursus
- Godt at være i grupper, det giver en bredere horisont
- Det var langt væk, men nu ved jeg, hvad jeg skal arbejde med
- Føler mig tryk i gruppen
- Rigtig glad for det, og jeg var ellers skeptisk fra starten
- Godt tilrettelagt og til at forstå
- Lang tid siden jeg har gået i skole, så det var godt. Nu kan jeg klare uddannelsen!

Alle tilbagemeldinger findes i bilag 2

Uddannelse med merit (GVU)

Uddannelsen til Pædagogisk Assistent er på dette projekt foregået som individuelle GVU-planer (Grunduddannelse for voksne).

Det vil sige, at medarbejderne har fået merit for praktikken og i nogle tilfælde også for enkelte fag som f.eks. dansk eller samfundsfag.

I udgangspunktet skal medarbejderen være fyldt 25 år og have mindst to års erhvervs erfaring fra faget.

For at kunne få merit, forudsætter det, at medarbejderen møder til en individuel kompetencevurdering på (i dette tilfælde) SOSU Skolen. Medarbejderen skal inden fremmødet indsende alle relevante uddannelses- og kursusbeviser. Hvis vejlederen er i tvivl om, hvorvidt der kan gives merit for f.eks. et af de pædagogiske fag, bliver medarbejderen bedt om at deltage i en hel dags arbejde med en case, som så bliver vurderet af vejleder/underviser i det pågældende fag.

Erfaring fra PAU-projektet:

Det er en kæmpe logistisk udfordring at kompetencevurdere 26 medarbejdere i så god tid, at der efterfølgende er tid til at planlægge uddannelsesforløbet, så flest muligt får et sammenhængende forløb.

Selvom det oprindeligt var planen, at alle kompetencevurderinger skulle være afsluttet og der skulle være udarbejdet uddannelsesplaner i uge 21, så var de reelt først klar på den anden side af sommerferien, hvor uddannelsen skulle starte den 20. september. Det betød, at institutionerne ikke kunne melde ud til vikarerne præcis hvornår de skulle starte – for hvis der blev givet merit for de første tre måneders undervisning, så ville institutionen være forpligtet på at aflønne både medarbejder og vikar og ville ikke kunne hente rotationsydelse.

Det kræver rigtig, rigtig god tid at planlægge et flow, som alle parter kan leve med. Og selvom man forpligter hinanden på, at opgaverne skal være løst til et bestemt tidspunkt, så er der ingen garantier for, at man også kommer i mål. Det er akilleshælen i et projekt som dette, og forsinkelsen kom da også til at koste lønkrone, fordi der allerede var indgået vikaraftaler, som man blev nødt til at honorere.

Der blev givet følgende merit:

9 fik merit for 2 ugers engelskundervisning

5 fik merit for 6 ugers danskundervisning

4 fik merit for 4,6 ugers samfundsfagsundervisning

Det var 3 personer, der fik merit for alle tre dele og dermed kunne starte undervisning 3 måneder senere end hovedparten.

Derudover blev der givet merit for 24,5 uger af den øvrige undervisning. Så det var til at planlægge sig ud af.

I forhold til familien

På hjemmefronten skal man tale med familien om, hvad det betyder, at den ene voksne er på uddannelse i så lang tid. Ofte er mødetiderne ikke så fleksible, som man måske er vant til, og der

kan være nogle praktiske ting omkring at hente/bringe børn til skole og fritidsaktiviteter, som man er nødt til at ændre på.

Det er klart, at hvis man er eneforsørger, så kan tingene være yderligere kompliceret, og man er mere afhængig af at have et stærkt netværk.

Der kan være studiegrupper, som arbejder om aftenen og i weekender, så familien skal måske forberedes på, at serviceniveauet falder i en periode – og hvem skal så tage over på de opgaver i hjemmet, som ikke bliver klaret?

Det fungerer bedst, når der er en familie og et netværk, som bakker op, ikke kun i ord, men også i praksis.

Løn og ansættelsesforhold

Der skal helst ikke være nogen overraskelser undervejs, så leder og medarbejder bør undersøge præcis, hvad lønnen er både under og efter uddannelsen. Lad det ikke være det sidste, der indgår i overvejelserne, men gør det helt klart fra starten.

For nogen betyder det mere at gå 500 kr. ned i indtægt om måneden, end det gør at få en uddannelse.

Medarbejderen er på uddannelse, men er fortsat ansat i virksomheden

Mens medarbejderen er på uddannelse, er vedkommende fortsat ansat i virksomheden, og dermed er der ikke rørt ved de forpligtelser og aftaler, som ligger i ansættelsesforholdet. Det bør begge parter gøre sig helt klart fra starten. Når medarbejderen er 2-3 måneder inde i uddannelsen, kan arbejdspladsen være meget langt væk i den daglige bevidsthed.

Løn og ansættelse

Der skal laves en aftale om uddannelsesorlov for den periode uddannelsen varer. I de fleste tilfælde er det løn og personale, der udfærdiger aftalen efter gældende regler i kommunen/virksomheden.

Når medarbejderen deltager i jobrotation, er det en betingelse for at hente rotationsydelsen, at medarbejderen får sin "almindelige løn". Hvis medarbejderen er ansat under FOAs overenskomst på det pædagogiske område, er der en særlig uddannelsesløsn.

For FOAs pædagogiske overenskomstområde gælder, at hvis medarbejderen skal deltage i en fuldtidsuddannelse (37 timer om ugen), så skal vedkommende have uddannelsesløsn. Det gælder uanset, hvor mange timer medarbejderen normalt er ansat til at varetage. Vær opmærksom på, at

det betyder, at en medarbejder, der er ansat på 25 timer, vil få mere i løn end hidtil, og dermed være dyrere for virksomheden.

Det betyder også, at medarbejdere med høj anciennitet og mange funktionstillæg kan opleve en mindre lønnedgang.

Hvis medarbejderen er ansat på anden overenskomst end FOAs på det pædagogiske område, skal vedkommende blot have sin almindelige løn med de tillæg, der ellers er. Det vil sige, at hvis medarbejderen er ansat på 25 timer om ugen, så fortsætter hun med den løn, selvom hun deltager i et uddannelsesforløb på 37 timer om ugen.

En eventuel øget eller formindsket lønomkostning skal bæres af virksomheden, hvor medarbejderen er ansat. I tilfældet med en daginstitution er det den enkelte institution, der afholder lønnen.

Leder og medarbejder bør undersøge præcis, hvad en aftale om jobrotation betyder for både virksomhedens lønomkostninger og for medarbejderens indtægt.

Der vil også være en ændret løn efter endt uddannelse. Det bør ikke komme bag på hverken arbejdsstedet eller medarbejder, og bør afdækkes, inden man laver en orlovsaftale.

Erfaringerne fra PAU projektet:

Man havde aftalt en økonomimodel som hed, at det var Holbæk Kommune centralt, der skulle afholde udgiften til medarbejdernes løn, OG at institutionerne skulle kompenseres for en eventuel difference mellem udgiften til vikarens løn og udgiften til den løn, som medarbejderen oppebar inden uddannelsesstart.

Da man samtidig gav grønt lys til, at institutionerne kunne ansætte pædagoger i vikariatene, kom der en meget stor ekstraregning til lønkomensation. Det har betydet et underskud i projektet på omkring en million. Og rent administrativt har det været en meget tung opgave.

Fremover er aftalen i Holbæk Kommune, at det er den enkelte institution, der afholder lønnen til både vikar og medarbejder, og at institutionen tilføres rotationsmidlerne ubeskåret.

Anbefaling på baggrund af erfaringer med andet rotationsprojekt:

Hvis der er tale om en større gruppe medarbejdere som f.eks. SOSU-hjælper eller en anden homogen faggruppe, er det en god idé, at der meget tidligt i forløbet laves en lokal aftale med den overenskomstbærende fagforening om, hvordan man udregner "almindelig løn". Der kan være mange meninger om, hvad det er, når først toget kører.

Kontakten med arbejdsstedet under uddannelsen

Erfaringerne i PAU projektet er meget forskellige. Nogle steder har man haft en regelmæssig og tæt kontakt, andre steder har man stort set ikke haft nogen kontakt.

Mange medarbejdere har det svært med at skulle være væk fra arbejdsstedet i lang tid. Inden de starter på uddannelsen, har de store ambitioner om at komme forbi til personalemøder, pædagogiske dage, sommerfester og hvad der ellers er af vigtige begivenheder i arbejdspladsens liv. Pas på ikke at være for ambitiøs og overoptimistisk! Når, først uddannelsen går i gang, bliver der nok at se til.

Erfaringerne fra PAU projektet:

De steder, hvor der har været meget kontakt, har det langt overvejende været på initiativ fra medarbejderen. Det er godt, at det er den vej rundt, for så styrer medarbejderen selv, hvor meget hun kan involvere sig. Hvis det er lederen, der tager initiativ og indbyder medarbejderen til at komme forbi, kan medarbejderen opleve det som et pres, og det kan være svært at vurdere, om det kan påvirke ens ansættelse, hvis man takker nej.

Det er en god idé, at leder og medarbejder afstemmer forventningerne, inden uddannelsen starter, så man ikke går skævt af hinanden.

Efteruddannelsesinitiativer på arbejdspladsen under medarbejderens uddannelse

Når der igangsættes fælles efteruddannelse eller temamøder for alle medarbejdere, skal lederen være klar over, at den medarbejder, der er på uddannelse med jobrotation, har orlov til præcis dette. Derfor har medarbejderen ikke pligt til at deltage i andre initiativer, og vil, hvis vedkommende er væk fra sin uddannelse, blive noteret som fraværende.

Også her er det en god idé, at man taler sammen om det, inden orloven går i gang. Lederen ved formentlig, hvad der skal ske på institutionen i det kommende år i form af fælles efteruddannelsesinitiativer. Det kan jo sagtens give mening for medarbejderen at deltage – men det kan være svært at rumme to forskellige uddannelsesforløb, når man også gerne vil fordybe sig i det, man er i gang med – og jo faktisk har fået orlov til at gøre det.

Opfølgning på sygdom

Arbejdspladsen er forpligtet til at lave sygeopfølgning efter de retningslinjer, der gælder for medarbejdere på virksomheden. Det har der været en del undren over, men det er fordi medarbejderen under orlov fortsat har et ansættelsesforhold, og dermed er arbejdspladsen forpligtet til at overholde de ansættelsesretlige aftaler.

Det kan kun lade sig gøre at lave sygeopfølgning, hvis medarbejderen melder sig syg (og raskmelder sig igen) to steder: både på den uddannelse vedkommende er i gang med OG til virksomheden, hvor vedkommende er ansat. Så kan leder og medarbejder godt aftale, at det sker

på mail, og de kan selv fastsætte frister, der passer i forhold til de personalepolitiske aftaler, der ligger i forvejen.

Hvis en medarbejder ikke sygemelder sig til virksomheden, kan man risikere, at der går meget meget lang tid, før en leder opdager, at en medarbejder er langtidssyg. Dermed risikerer medarbejderen dels at droppe ud af uddannelsen og dels at miste de rettigheder, der er i forbindelse med sygeopfølgningen. Der kan også være frister for anmeldelse til forsikringsselskaber, der bliver overskredet, hvilket i værste fald kan medføre et økonomisk tab for medarbejderen.

Hverken leder eller medarbejder skal regne med, at skolen giver arbejdsstedet besked på fravær. Erfaringen siger, at det er skolerne slet ikke gearret til.

Erfaringerne fra PAU projektet:

Der var forskellige aftaler om sygemelding og opfølgning på de forskellige arbejdspladser. Medarbejderne har meldt tilbage i evalueringssamtalerne, at man gerne så, at der havde været fælles udmeldinger.

Der VAR en enslydende udmelding til lederne, med en enslydende anbefaling. Praksis har dog været meget forskellig. Nogle steder har man ikke lavet sygeopfølgning, nogen har slet ikke skullet sygemelde sig på arbejdspladsen – og andre steder har man lagt meget faste rammer.

Lav ensartede aftaler – og overhold dem. Det giver det bedste arbejdsmiljø på en uddannelse med mange fra samme faggruppe i kommunen. Medarbejderne taler sammen på tværs, og det giver meget "mudder", når meldingerne er forskellige.

Medarbejderens ferie

Hvis det er et langt uddannelsesforløb, som PA Uddannelsen er, så er der i forløbet fastlagt ferie. Ferieplanen kendes af medarbejderen, inden uddannelsen starter.

Lederen kan med fordel melde al ferie ind fra starten af forløbet. Så er det klaret på én gang.

Afskedigelse under uddannelsen

Det går op og ned på arbejdsmarkedet, og der kan være tungtvejende grunde til at måtte afskedige en medarbejder, mens vedkommende er i uddannelse.

Hvis en medarbejder, der er i uddannelse med jobrotation, bliver afskediget, betyder det, at medarbejderen ophører i uddannelsesforløbet fra den dag, opsigelsen træder i kraft. Dermed kan medarbejderen ikke gøre uddannelsesforløbet færdigt. Jobcenteret træder ikke til og godkender, at uddannelsen kan gøres færdig med dagpenge eller kontanthjælp som forsørgelse.

Det betyder også, at vikaren skal opsiges med fratrædelse samme dag som medarbejderen. Ingen medarbejder på uddannelse = ingen rotationsvikar.

Erfaringerne fra PAU projektet:

Der har ikke været nogen, som er blevet afskediget under uddannelsen, som ikke har kunnet nå at gøre forløbet færdigt.

Der har dog været opsigelser undervejs. Én medarbejder blev opsagt, så fratrædelsen passede med uddannelsens afslutning. Én medarbejder blev opsagt lige op til eksamen (det gav lidt ekstra nerver på) og fratrådte 2 måneder efter, hun vendte tilbage på arbejde.

Ingen medarbejder kan gardere sig mod at blive afskediget under uddannelse, og ingen leder kan gardere sig mod at skulle træffe beslutningen om at gøre det. Det man kan gøre, det er at lave aftaler om, hvordan man håndterer det, hvis det bliver nødvendigt.

Når medarbejderen vender tilbage efter endt uddannelse

Når medarbejderen har været på uddannelse i et år eller mere, er der sket mange ting på arbejdspladsen.

I PAU projektet har de nybagte PA'ere oplevet, at der er kommet ny leder undervejs, gamle kolleger er holdt op, nye er kommet til, børnene har glemt dem, og der er kommet helt nye børn, og andre igen er holdt op. Forældregruppen er en anden, og kollegerne har arbejdet med nye pædagogiske temaer, eller der er blevet lavet nye teams eller andre omorganiseringer.

Det kan være noget af en mundfuld at komme tilbage på en arbejdsplads, man synes, man kender, og så opdage, at den er meget forandret, og at man også selv har forandret sig meget.

Erfaringerne fra PAU projektet:

Når der kommer ny leder undervejs

Det ville være en god idé, at lederen kontakter den eller de medarbejdere, der er på uddannelse og præsenterer sig. Hvis det kan lade sig gøre, så aftal at hilse på hinanden over en kop kaffe og tal om uddannelsesforløbet, og hvad I hver især har af forventninger, når medarbejderen kommer tilbage.

Tilbageslutningen på arbejdspladsen

Mange medarbejdere har oplevet, at der ikke rigtigt har været nogen plan for, hvordan de kommer tilbage på arbejdspladsen med den nye viden, de har. Mange er kommet tilbage og er faldet ind i den gamle funktion som pædagogmedhjælper.

De steder, det har fungeret rigtig godt, er der, hvor leder og medarbejder i fællesskab har afstemt forventningerne og talt om nye opgaver, ansvarsområder, og hvordan de nye kompetencer bliver

bragt i spil.

I de tilbagemeldinger lederne har givet, lader det til, at man ikke ved så meget om, hvad en PA faktisk kan, og hvordan vedkommende kan bidrage til opgaveløsningen.

En anbefaling er, at man i større projekter hen mod slutningen indbyder lederne til et fyraftensmøde med den skole, der står for uddannelsen, hvor de kan høre om, hvad det er for kompetencer, medarbejderne kommer tilbage med. HR eller den faglige uddannelseskonsulent kan også med fordel være til stede, så man kan give anbefalinger til, hvordan man kan arbejde med at bringe de nye kompetencer i spil.

I dette projekt bliver det en opsamling, der kommer til at foregå på et fyraftensmøde i juni måned. 6 måneder efter at uddannelsen er afsluttet. Det er ikke optimalt, men det er den løsning, der kan lade sig gøre.

Det sagde medarbejderne om uddannelsen

Det er ikke alle medarbejdere, jeg har talt med, efter de har afsluttet uddannelsen, men det er langt de fleste, og tilbagemeldingerne er rigtig gode. Alt i alt er der stor tilfredshed med undervisningen og med muligheden for at tage uddannelse.

Vi har bedt medarbejderne nævne tre gode ting ved at være med i jobrotationsforløbet, og det der er gennemgående er, at der er kommet en større teoretisk viden og dermed basis for at blive mere bevidst om sin egen praksis. En af deltagerne udtrykker det meget præcist, når han siger, at han er gået fra at være legeonkel til at være Pædagogisk Assistent.

Medarbejderne lægger også meget vægt på fællesskabet i klassen. De fremhæver det som positivt, at de kom fra forskellige områder og dermed kunne udveksle erfaringer på tværs. Der er ingen tvivl om, at der er opstået nye venskaber og stærke netværk.

Alle fremhæver deres personlige udvikling igennem uddannelsesforløbet.

De blev også bedt om at nævne tre ting, der kunne have været bedre. Det, mange fremhæver, er omstændighederne omkring lock-ouden i april måned 2013 og den måde, hvorpå det blev tacklet.

Mange nævner også den problemstilling, der opstod i kølvandet af SOSU Skolens indskærping af, at et GVU forløb har 37 timers fremmøde på skolen, og at man dermed ikke har "studiedage", hvor man kan arbejde hjemme. Her mobiliserede medarbejderne først en henvendelse til FOA, og vi forsøgte at finde en løsning i fællesskab. Da medarbejderne meget kort efter henvendte sig til ministeren på området, så var der ikke mere, projektgruppen kunne gøre. Vi måtte afvente ministerens tilbagemelding, som kom uventet hurtigt. Enden på historien blev, at dem på holdet, som var GVU'ere (vores rotationsfolk) godt kunne have studietid uden for huset, mens dem på holdet, der var på VEU godtgørelse måtte holde deres studietid på skolen.

Det var faktisk to forskellige problemstillinger, men fordi de tidsmæssigt faldt sammen, så omtaler medarbejderne dem som én begivenhed.

Generelt vurderer medarbejderne, at de har fået stort fagligt udbytte af at deltage på uddannelsen.

Langt de fleste giver udtryk for, at de næppe havde taget uddannelsen, hvis de ikke havde kunnet bibeholde deres løn undervejs og var sikre på at have et job at vende tilbage til.

Rotationsvikarerne

Tidsbegrænsning for en rotationsvikar

Der er en tidsbegrænsning på 52 uger for en rotationsvikar. Det var vi ikke helt skarpe på, da dette projekt startede, men det blev vi efter helt utvetydige tilbagemeldinger fra Arbejdsmarkedsstyrelsen.

PAU uddannelsen kom til at strække sig over 66 kalenderuger, og dermed skulle der to vikarer ind over. Den første vikar kunne være der i et år, og den sidste i 2 måneder. Sådan var det de fleste steder. Der var imidlertid også steder, hvor en vikar fik ordinært arbejde eller startede på ordinær uddannelse – og så skulle der findes ny vikar alligevel, som så fik den resterende periode.

Tilbagemeldingerne fra lederne på at skulle have to vikarer ind over:

Nogle ledere har taget det oppefra og ned. Mange steder er der i forvejen en vis personaleomsætning i løbet af et år.

Andre fortæller, at det har været meget forstyrrende for mange af de sårbare børn, at der er blevet skiftet så meget ud i medarbejderstaben. Helt galt er det på bo-institutionerne for voksne, hvor sårbarheden hos nogle beboere er meget stor.

Rekruttering af vikarer

En af lederne slog hovedet på sømmet, da vi talte sammen, efter rotationen var afsluttet: betragt ansættelsen af vikaren som enhver anden ansættelse. Så enkelt er det. Vikaren skal kunne leve op til de krav, lederen normalt har til sit personale.

Hvis man står og skal bruge en enkelt vikar, så er det bedst at rette henvendelse til enten jobcenteret eller den relevante a-kasse. Når vi har skullet supplere med enkelte vikarer, har vi benyttet os af at ringe til FOAs a-kasse, som har kunnet sætte institutionen i kontakt med 2-3 egnede kandidater hver gang.

Den første rekruttering af vikarer kom ikke til at fungere ret godt, hverken for vikarerne eller for institutionerne. Bostederne oplevede, at folk ikke reelt havde søgt ind hos dem, men havde søgt ind til børneområdet, hvilket også var helt i overensstemmelse med sandheden.

Det var overordentligt vanskeligt at få lederne til at aflevere stillingsbeskrivelser til de enkelte stillinger, og de der kom, var ofte meget generelle i formuleringerne. I udgangspunktet er det sådan, at hvis stillingsopslaget er upræcist og generelt, så vil ansøgningerne også være det. For en udenforstående virker det ikke, som om man fra ledernes side bevidst arbejder med at kvalitetstjekke stillingsopslag. Samtidig lægger man stor vægt på, at lige præcis ens egen institution er helt unik og har en helt speciel tilgang til børnene eller borgerne. Det fremgår bare ikke af stillingsopslagene, hvilket kan være en af grundene til, at man nogen gange ikke får de kandidater, man ønsker.

Projektgruppen lavede en evaluering af opstartsfasen, og heraf fremgik det:

Der er størst tilfredshed med udvælgelsesprocessen, der hvor man valgte en, man kendte i forvejen.

Der er forventninger til et større udbud af mere kvalificerede ansøgere, og at de skriftlige ansøgninger i højere grad var målrettet det enkelte vikariat. Det sidste forudsætter, at lederne laver stillingsopslag, hvilket ingen i denne gruppe af ledere kunne finde tid til.

Anbefalinger til fremtidige hold:

- Der skal laves stillingsopslag på de enkelte stillinger. Det kan lederne med fordel gøre det øjeblik, de ved, hvem der skal på uddannelse og dermed hvilken stilling, der bliver vakant.
- Der skal ske en indledende screening af ansøgerne, og der skal være mulighed for at henvise ansøgerne til at få hjælp til at skrive ansøgninger.
- Der skal udarbejdes en "drejebog" eller "køreplan" for det konkrete projekt, hvoraf alle aftaler og formelle krav bliver nedskrevet. Det skal være overskueligt, letforståeligt og kun med de nødvendige informationer for lederne.
- Der skal ske meget bedre information af lederne i forhold til at understrege nødvendigheden af, at en kommende vikar opfylder kravet om 3 måneders ledighed. Selvom det har været sagt mange gange og i mange forskellige sammenhænge, så er det rigtig svært at forstå logikken bag, at en ledig ikke bare er en ledig.
- Der skal være god tid til rekrutteringen. Det undervurderes nemt, hvor lang tid det tager at indhente og udsøge relevante ansøgere, screene ansøgningerne, afholde samtaler og indgå de endelige aftaler. Især når ansøgerfeltet er snævert, som det var på dette hold. Når tiden så er presset i forhold til en opstart af opkvalificeringsforløbet for vikarerne, så bliver oplevelsen nemt, at processen skal hastes igennem.

Erfaringerne fra PAU projektet

Da en stor del af vikariatene skulle genbesættes i 2. omgang, gjorde vi det på en anden måde, og det fungerede fint.

FOAs a-kasse og jobcenteret havde via egne kanaler og via andre aktører inviteret interesserede

og kvalificerede ledige til et informationsmøde på omkring 3 timer.

Jobcenteret fortalte om jobrotation, projektlederen fortalte om dette projekt, og lederne holdt et oplæg om, hvad det var de søgte og fortalte lidt om deres forskellige institutioner.

Derefter fordelte lederne sig: SFO'er satte sig sammen, 0-6 års institutionerne fordelte sig i grupper (geografisk), og bo-institutionerne gik sammen. Så gik interesserede vikarer rundt til de forskellige og fik en dialog og kunne aflevere deres CV, hvis de var interesserede i at komme i betragtning.

Nogle af de ledige gik derfra med en aftale om en jobsamtale ganske kort tid efter, andre blev ringet op senere og indkaldt til samtale. Alle, der havde afleveret deres CV til en institution, fik svar tilbage – også dem der ikke kom i betragtning.

Den metode blev rost af såvel ledere som vikarkandidater.

Forberedelsen af vikarerne

De vikarer, der i første "bølge" var blevet udvalgt af institutionerne, gennemgik et uddannelsesforløb på i alt 11 uger. Der var indlagt 4 ugers praktik på det sted, de skulle ud og være vikar.

FAKTA om forberedelsesforløbet for vikarerne

Fra 18. juni 2012 til 21. september 2012

- 2 ugers AOF undervisning (FVU som støtte til AMU undervisningen)
- 6 ugers AMU kurser (pædagogmedhjælper i daginstitution, konflikthåndtering, samspil og relationer)
- 4 ugers praktik
- 3 ugers ferie

I alt 19 deltagere + 1 fra et andet forløb

- 1 deltager fik afslag på ansættelse på grund af for dårligt skriftligt dansk, hun fik ordinært arbejde inden forløbet sluttede
- 1 deltager fik afslag på ansættelse på grund af for højt fravær i praktikken
- 1 deltager skiftede praktiksted fra en børneinstitution til Tornhøj, men måtte melde afbud, fordi hun skulle opereres i hoften

9 vikarer har ikke gennemgået kursusforløbet, men er enten startet direkte eller har været i job med løntilskud op til starten på vikariatet.

Der er generelt kommet gode tilbagemeldinger på forløbet. Se bilag 3.

Andet hold vikarer fik ikke noget tilbud om opkvalificering inden start, men enkelte fik 2-4 ugers praktik.

Når rotationsvikaren starter

I PAU projektet var det meget forskelligt, hvilke forudsætninger vikarerne havde, og hvor godt de kendte institutionerne på forhånd.

Nogle var ansat som timevikarer i forvejen, andre kom helt udefra og havde slet ikke kendskab til faget eller området. En del kom fra et job med løntilskud i den pågældende institution.

Vi har spurgt vikarerne via et link til et survey, hvad deres oplevelser af forløbet har været. Der har været tilknyttet i alt 46 vikarer, men kun de 13 har svaret, så vi kan ikke med rimelighed udlægge svarene som repræsentative. De kommer derfor ikke til at indgå i denne rapport.

Forventningsafstemning

En god introduktion til arbejdsstedet kan være afgørende for, at samarbejdet med den nye medarbejder kommer til at fungere godt.

Det er meget forskelligt, hvordan man har grebet det an. Ingen steder har man decideret arbejdet med at tildele en mentor fra arbejdspladsen. Men de fleste steder har man tilknyttet en kollega i en kortere periode, for det meste den nærmeste pædagog eller nærmeste kollega.

Det er ikke mit indtryk, at man generelt arbejder systematisk med introduktion af nye medarbejdere. Det er de færreste steder, der har udarbejdet og brugt et introforløb.

En anbefaling skal derfor være, at ledere og samarbejdsudvalg på de forskellige institutioner bliver meget mere bevidste om at lave en mere grundig intro for nye medarbejdere. Selvom man kender huset som afløser eller har været i job med løntilskud, så er det jo ikke sikkert, at man har husets værdier eller alle praktiske gøremål og aftaler inde på lystavlen.

Der var tilknyttet ekstern mentor

Det første hold vikarer fik tilknyttet en ekstern mentor for at sikre en god start og for at tage eventuelle problemer i opløbet. Det viste sig at være at skyde gråspurve med kanoner.

Evalueringen fra mentor er, at det er et godt tilbud, men at det med fordel kunne struktureres på en anden måde.

Mentor skriver:

"Efter at have gennemført denne rolle som mentor, står jeg tilbage med et indtryk af at det med fordel struktureres lidt anderledes. Eksempelvis nævner samtlige deltagere der har været på forudgående kursus på AOF, at samværet med holdet var af stor betydning. Derfor kunne man overveje at indarbejde dage

hvor holdet mødes igen og udveksler erfaringer. Yderligere vil jeg mene at mentorrollen er en god ide, men burde fordeles over hele perioden, med mulighed for deltagerne om at adspørge om en samtale ved problematikker. For at dette skulle lykkes, ville det i mine øjne være gavnligt med et obligatorisk besøg en gang hver 3 måned.”

Læs hele mentors tilbagemelding i bilag 4

En vikar i 52 uger – og så en ny?

Et rotationsvikariat kan maksimalt vare i 52 kalenderuger. Det har i dette projekt betydet, at 16 ud af 25 vikariater skulle skifte vikar i den sidste periode fra midten af september til udgangen af december 2013.

Der var ledere, som ikke synes, det var det store problem. Det var primært der, hvor de tacklede skiftet i god tid og kiggede efter en afløser blandt løntilskudsmedarbejdere eller blandt timelønnede tilkaldevikarer – altså nogen, der kendte huset i forvejen.

Enkelte ledere synes, det var et stort problem at skulle finde ny vikar. Grundene er primært, at der er mange sårbare børn, som har det svært med personaleskifte, og når der kommer en ny i september, som kun skal være der til udgangen af december – og så kommer den faste medarbejder tilbage (som jo reelt også er ”ny” for børnene), så giver det for meget uro og for stor usikkerhed hos børn og forældre.

Bo-institutionerne har i høj grad givet udtryk for tilsvarende. Det opleves som en belastning at skulle skifte vikarer, fordi borgerne er så dårlige, og fordi det giver udfordringer til de teams af medarbejdere, der arbejder med den enkelte borger.

Men det er et uomgængeligt vilkår, at der skal skiftes vikar efter max 52 uger. Hvis man skal i gang med noget tilsvarende igen, kunne man overveje at dele perioden i to bidder: 2 x 33 uger. Så kunne der være tid til også at forberede vikar 2 med et forberedelseskursus, og rekrutteringen af hold 2 kan sættes i gang i god ro og orden.

Når der er problemer i samarbejdet med en rotationsvikar

Der kan være mange ting, der går galt i samarbejdet. Vi har også i dette projekt haft oplevelser med vikarer, der har været langtidssyge, har haft højt fravær af forskellige årsager eller er kommet på kant med kolleger eller ledelse.

Uanset hvad man løber ind i, så skal det håndteres på samme måde, som det bliver overfor enhver anden medarbejder.

Hvis man vælger at skride til opsigelse, skal det ske efter gældende regler. I dette projekt har det ikke været praktiseret, men i et projekt på ældreområdet har man startet med at tilbyde 3

måneders ansættelse og har så forlænget, hvis samarbejdet er gået som forventet. Lederne i dette projekt har været bekendt med den mulighed, men har ikke benyttet den.

Selvom vi siger, at en leder ikke bør ansætte en vikar i rotation som vedkommende ellers ikke ville ansætte, så er det også et faktum, at nogle ledige har andre problemer end blot ledighed, og at det måske ikke viser sig, før vedkommende er startet i jobbet.

Administration

Der ligger selvfølgelig en del administration i et projekt af denne størrelse. Det har været fordelt på flere forskellige hænder:

- Projektleder
- Institution
- Løn og personale
- Jobcenteret

Det kommer for vidt at beskrive hele administrationsgangen her, men langt den største del har ligget i løn og personale. De har taget sig af udarbejdelse af nye ansættelser, godkendelse af hjemtagelser af rotationsydelse, orlovspapirer og alle henvendelser om lønindplacering og øvrige spørgsmål til ansættelserne.

En administrativ tung opgave var det at fordele kompensation til institutionerne for differencen mellem lønudgiften til medarbejderen og lønudgiften til vikaren.

Derudover har der ligget en del i institutionen omkring ansættelser, lønindplacering, indberetning af ferie og sygdom etc.

Erfaringer fra PAU projektet:

Det ville være en god idé at lave en "drejebog" fra starten, således at lederne på de forskellige institutioner kan få klar besked om, hvad de skal gøre hvornår.

Selvom der har været meget fælles information på mail, og der har været afholdt møder – så har der været en del tvivl.

Der har været afholdt et par møder for lederne, hvor løn og personale har fortalt om administrationen og retningslinjerne. De møder har ikke været velbesøgte, og det kom til at præge forløbet. Derudover har der været en del udskiftning af ledere undervejs, så det havde formentlig været bedre med skriftlige retningslinjer.

Projektlederen har besøgt alle medvirkende institutioner mindst 2 gange inden opstarten og også løbende under projektet for at tage eventuelle problemer i opløbet. Det har formentlig afbødet en del, men det havde været gavnligt, om der havde været større opbakning til møderne med løn og personale.

Styregruppe

Fra starten var der nedsat en styregruppe til at lede projektet. Styregruppen bestod af:

- René Juncker, direktør for Skole og Uddannelse afløst af
 - Christian de la Porte Simonsen
 - Kasper Kyed, Jobcenterchef, Jobcenter Holbæk afløst af
 - Jørn Klinge, Jobrotationskonsulent, Jobcenter Holbæk
 - Hanne Ulendorf, Formand FOA Holbæk
 - Ole Jensen, Fagpolitisk konsulent, FOA Forbundet
 - Kurt Elsberg, Forstander, AOF Center Sjælland
- Lonni Nielsen, Projektleder, AOF Center Sjælland med møde- og orienteringspligt.

Der har været afholdt 7 møder i styregruppen under hele projektforsløbet. Derudover har projektlederen holdt styregruppen orienteret om løbende problemstillinger, og der har været et par gange, hvor det har været nødvendigt at have kontakt over mail og få styregruppens "nik" til at iværksætte dette eller hint i forhold til konkrete akut opståede problemer.

Projektgruppe

Projektgruppen har stået for det mere praktiske arbejde og løsning af konkrete problemstillinger.

Projektgruppen bestod af:

- Lonni Nielsen, Projektleder, AOF Center Sjælland
- Dorte Mikkelsen, Pædagogisk Uddannelseskonsulent, Holbæk Kommune
- Dorte Skovshoved, Personalejuridisk Konsulent, Holbæk Kommune
- Dorte Hansen, Distriktsleder, Holbæk Kommune
- Lars Taarbøl, Elev- ungdomsansvarlig, FOA Holbæk
- René Stunck, Fællestillidsrepræsentant, Holbæk Kommune
- Birgit Kunov, Uddannelseskonsulent, SOSU Sjælland
- Jørn Klinge, Jobrotationskonsulent, Jobcenter Holbæk
- Sarah Munch, Jobrotationskoordinator Administration, Jobcenter Holbæk

Der har været afholdt møder løbende. Hele gruppen har været samlet til ca. 12 møder, og derudover har dele af gruppen mødtes flere gange i forbindelse med løsning af konkrete problemstillinger.

Det har krævet en del tid for de forskellige medlemmer.

Erfaringer fra PAU projektet:

- Ressourceforbruget for både Dorte Mikkelsen og Dorte Skovshoved har været langt over det, der var meldt ud som et behov i første omgang. De havde fået at vide, at de skulle regne med at bruge omkring 10 timer på det i hele perioden. Det tal har været

langt, langt højere.

- FTR har stort set ikke deltaget i møderne. Det er svært at sige, om det har haft betydning for forankringen af projektet, men der manglede en sparringspartner indtil Lars Taarbøl kom ind og løftede opgaven.
- SOSU skolen og jobcenteret har kun sporadisk været repræsenteret på møderne. Det har derfor været projektlederen, der har taget kontakten, når der har været behov.
- Det ville være en god idé, at der i startfasen havde været mere kontakt mellem styregruppen og projektgruppen. Det kunne have gjort det lidt klarere for projektgruppen, hvad rammerne egentlig var.
- Der kunne med fordel have været et opstartsmøde med styregruppen.
- Der har ikke altid været fælles fodslag i projektgruppen

Der er en del møder i opstartsfasen, indtil projektet kommer godt i gang. I alt har hele gruppen afholdt ca. 12 møder. Derudover har der været en del møder på kryds og tværs alt efter hvilke problemstillinger, der har vist sig.

En anbefaling kunne være, at man afsætter tid til et kort månedligt møde i opstartsfasen, som så kan aflyses, hvis der ikke er noget på programmet. Når projektet er kommet i gang, er det ikke nødvendigt at mødes mere end hver 3. måned, eller hvis der opstår akutte problemer.

Projektlederens opgaver og placering

Projektledelsen har i dette projekt været varetaget af Lonni Nielsen fra AOF Center Sjælland.

Der er både fordele og ulemper ved at hente ekstern bistand, og det bør virksomheden nøje overveje:

Fordele

Der er en kontraktlig forpligtelse til at udføre bestemte opgaver, og dermed sikrer man, at prioriteringen af opgaven ikke drukner i anden almindelig drift.

En ekstern konsulent opfattes ikke af ledere, medarbejdere og vikarer som "kommunens mand" men som "projektets mand". Det kan give en anden fortrolighed og en større frihed, når en opgave skal løses.

En ekstern konsulent bliver opfattet som "uvildig" og kan dermed ofte bedre komme med forslag og løsningsmodeller, som kan tilgodese alle parter.

Ulemper

En ekstern konsulent har ikke adgang til kommunens data og kan derfor ikke selv finde oplysninger, men må hele tiden spørge.

En ekstern konsulent kender ikke de interne arbejdsgange og kan derfor ikke tilrettelægge det rette flow i opgaverne, så de kører mest smidigt. Det er op til kommunens egne medarbejdere at gøre det, og det er der ikke altid tid til.

Holbæk Kommunes tre repræsentanter i projektgruppen har samstemmende evalueret, at det vil være en fordel, hvis projektledelsen er forankret internt i Kommunen. Omkostningen til projektledelse har i dette projekt beløbet sig til ca. 330.000 kr. fordelt på en periode fra juli 2012 til udgangen af 2013.

Projektlederens opgaver har bl.a. været:

- Koordinere mellem de forskellige interessenter
- Afklaring af spørgsmål og formidling af svar
- Indkaldelse af møder + referater
- Information til ledere på mail og telefon
- Stå til rådighed for spørgsmål fra vikarer, ansøgere, medarbejdere, ledere og samarbejdspartnere
- Medvirke til rekruttering og screening af vikarer
- Evalueringsbesøg på institutionerne (der har været 3 besøg i perioden + de to i opstartsfasen)
- Møder på konkrete institutioner, hvis der er opstået problemer undervejs
- Løbende problemløsning og ikke mindst forudse kommende problemer

Så kom der Lock-out!

Medarbejdernes uddannelse gik i gang den 20. september 2012. I april 2013 blev SOSU Skolen ramt af lock-out, og undervisningen var suspenderet i det meste af april måned.

Det fik også betydning for medarbejderne i dette projekt.

Det betød også, at vi ikke kunne hente rotationsydelse i den periode, hvor medarbejderen ikke var studieaktiv. Altså stod kommunen med en udgift til to lønninger og ingen refusion.

Der var langt fra fælles fodslag institutionerne imellem, så man håndterede det meget forskelligt. Nogen steder fik medarbejderne besked på at møde ind på arbejde, andre steder kunne de holde fri til at læse op på fagene.

Anbefaling

Skulle noget tilsvarende ske en anden gang, ville det være hensigtsmæssigt, at rotationselever følger samme procedure som kommunens øvrige elever på det pågældende område.

Der må have været elever på det ordinære område, som har været tilsvarende ramt, og man kunne godt have håndteret de to grupper ens.

Opsummering

Der er ingen tvivl om, at medarbejderne har fået rigtig meget glæde af uddannelsen, og at de har fået nyt blod på tanden i forhold til de daglige opgaver.

Der er heller ingen tvivl om, at havde der ikke været et rotationsprojekt, så var der ikke så mange ansatte, der havde fået muligheden for at tage uddannelse med fuld løn.

Det har kostet penge, det er der ingen tvivl om. Også flere end der var budgetteret med. Det har også kostet tid for alle de medvirkende.

Det var de første PA'ere i Holbæk Kommune, og nu er de i gang rundt omkring på institutionerne, og man er ved at finde ud af, hvad man kan bruge dem til. Alle dem, jeg har talt med, har givet udtryk for, at man er glade for de nye kompetencer medarbejderne er kommet tilbage med – og at man glæder sig til at se dem udfoldet.

For mit eget vedkommende må jeg sige, at det har været nogle år med udfordringer – af alle slags. Det mest forrygende har været at møde alle de dybt engagerede medarbejdere, som i den grad brænder for deres arbejde.

Tak for denne gang!



Juni måned 2014
Lonni Nielsen, Projektleder
AOF Center Sjælland

Uddannelsesprojekt Holbæk

| | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Nedsættelse af følgegruppe som godkender den endelige køreplan | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nedsættelse af styregruppe | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Informationsmateriale gøres færdigt | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Informationsmøder med institutionsledere | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| Informationsmøder for pædagogmedhjælpere | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| IKV | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Resultater af IKV foreligger | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| Institutionerne laver jobbeskrivelser til brug for rekruttering af ledige | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| Møde med teamleder på Jobcentret og aftale om udvælgelse af ledige. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Informationsmøder for ledige | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| Ansøgninger fra ledige | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| Match af ledige | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| Ansættelsessamtaler for uddannelsesvikarerne i institutionerne | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| Udviklingsarbejde, opkvalificeringskursus med SOSU Sjælland (revision) | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | |
| Opkvalificeringskursus for uddannelsesvikarer | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | X | P | | | | |

Uddannelsesplanerne er klar den 1. juni, men allerede fredag i uge 21, vil SOSU Skolen kunne sige hvem der skal have hvor mange ugers undervisning og hvordan de kommer til at ligge. Der bliver lagt endeligt skema inden udgangen af marts måned.

IKV i uge 18: samtale af ca en times varighed. IKV i uge 19: yderligere faglig afklaring (ikke alle): en hel dag (6-8 timer)

| | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|
| Opkvalificeringskursus for rotationsmedarbejder fortsat | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | |
| Studieforberedende forløb for pædagogmedhjælpere. Det er sandsynligt at opstarten skubbes til efter sommerferie, hvilket kan forrykke den øvrige tidsplan. | | | | x | x | P | x | x | P | P | x | | | | | | |
| Start på uddannelsesforløbet | | | | | | | | | (x) | (x) | | | | | | | |
| Afholdelse af følgegruppemøder ca. et møde i kvartalet | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X |
| Afholdelse af styregruppemøder efter behov | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lektiehjælp under uddannelsesforløbet | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fyraftensmøder med rotationsmedarbejderne for løbende at løse evt. problemer | | | | | | | | | | | | | X | | | | X |

Uddannelsesforløbet varer 13 uger i 2012 (ferie i uge 42)
39 uger i 2013 (ferie i uge 7, 28, 29 og 30) Slut 19. december 2013

SOSU Skolen har en lokaleudfordring i Holbæk fra januar og resten af 2013



Fra 3. september 2012 til 14. september 2012
2 ugers AOF undervisning

I alt 26 deltagere

- 3 deltagere fra Roskilde
- 1 deltager fra Lejre

1 deltager fra Holbæk var kun med i uge 2

1 af medarbejderne fra Holbæk var ikke med, fordi hun i forvejen er meget studievandt

Evaluering – studieforberevende forløb – jobrotation Holbæk/Roskilde/Lejre

- Det har været sjovt, vi har grinet meget
- Jeg er blevet bedre til selv at byde ind
- Jeg har fået større ordforråd
- Jeg ved mere om punktum og komma
- Jeg var stået af, hvis jeg ikke havde haft det her kursus
- Godt at være i grupper, det giver en bredere horisont
- Der er plads til at være kreativ
- Jeg vil have lærerne med på SOSU!
- Sprudlende lærere
- Fremlæggelserne har været gode
- Super forløb!
- Jeg føler mig godt rustet
- Godt at lære hinanden at kende
- Det var langt væk, men nu ved jeg hvad jeg skal arbejde med
- Fremlæggelserne var gode
- Det sociale er godt – nu kender vi hinanden
- Føler mig tryk i gruppen
- Kunne godt bruge mere, men det var godt at få bøgerne med hjem
- Meget mere IT! Opsætning f.eks.
- Rigtig glad for det, og jeg var ellers skeptisk fra starten
- Godt tilrettelagt og til at forstå
- Det er et minus at skulle tilbage på job en uge og så starte på uddannelse
- Grammatikdagen var meget lang
- Mere IT – nu tør jeg lege med det
- Lang tid siden jeg har gået i skole, så det var godt. Nu kan jeg klare uddannelsen!
- Der var hele tiden en lærer tilstede, også i frokostpausen
- Jeg ville gerne have vidst mere om opgaveskrivningen på forhånd
- I fremlæggelserne havde man fokus på sit eget, og så var det svært at vise interesse for de andres når man selv var færdig
- Godt at der ikke var så meget tavleundervisning
- Niveaudelt IT ville være godt
- Det fungerede godt med skift af den ene lærer efter første uge. Det var med til at sætte ny energi på. Begge var gode.
- OK med lærerskift når der bare er én gennemgående
- Grupperne har været sat sammen på kryds og tværs
- Stor ros til lærerne, især Majbritt
- Vi har været gode til at bruge logbøgerne, specielt i forhold til grupperne



Fra 18. juni 2012 til 21. september 2012

- 2 ugers AOF undervisning
- 6 ugers AMU kurser (pædagogmedhjælper i daginstitution, konflikthåndtering, samspil og relationer)
- 4 ugers praktik
- 3 ugers ferie

I alt 19 deltagere + 1 fra et andet forløb

- 1 deltager fik afslag på ansættelse på grund af for dårligt skriftligt dansk, hun fik ordinært arbejde inden forløbet sluttede
- 1 deltager fik afslag på ansættelse på grund af for højt fravær i praktikken
- 1 deltager skiftede praktiksted fra en børneinstitution til Tornhøj, men måtte melde afbud fordi hun skulle opereres i hoften

9 vikarer har ikke gennemgået kursusforløbet, men er enten startet direkte eller har været i job med løntilskud op til starten på vikariatet.

Evaluering – vikarhold – jobrotation Holbæk/Roskilde/Lejre

Kort runde:

- Glæder mig til at komme rigtigt i gang – og afprøve min viden
- Bliver godt at komme ind i fællesskabet
- Har lært meget. Det var ikke så lange dage, som man kunne tro.
- Det har været rigtig godt. Jeg har fået meget med i bagagen. Der var mange gode eksempler.
- Stor ros til Rina og Preben.
- Den sidste uge har været lidt kaotisk
- Kunne godt tage en tur mere!
- Lidt vemodigt at skilles igen...
- Vi har haft det godt sammen – grinet og grædt
- Der har været plads til alle – med alle vores forskelligheder
- Fantastisk forløb!
- Der manglede en del på specialområdet – det var mest om børn.
- Føler mig klar.
- Jeg har reflekteret over mange ting, både privat og arbejdsmæssigt
- Ville gerne mere i dybden – så jeg har fået lyst til mere uddannelse
- Preben (den første lærer) satte barren højt
- Jeg ville gerne have sagt farvel til de andre lærere
- Majbritt har været SÅ god, hun har løftet energien
- Jeg er blevet mere sikker på hvad jeg vil have af uddannelse
- Generelt har undervisningen og underviserne været gode
- Jeg vil lære mere
- Glæder mig til at komme i gang.
- Det har været svært at omstille sig fra skole til arbejde til skole igen
- Det ville have været bedre, hvis der havde været en opgave eller noget man skulle mens man var i praktikken
- Lokalerne har været varme, der har manglet luft og mange har haft hovedpine

Kort evaluering på Rotationsprojekt

I perioden uge 46 til og med 49 – 2012 har jeg haft rollen som mentor på rotationsprojekt under AOF Nord-vestsjælland. Hertil har været afsat hver torsdag i de pågældende uger.

Kontakten til deltagerne er foregået ved en samtale pr. person på telefon, samt et besøg på vedkommendes arbejdsplads. I enkelte tilfælde har der været behov for yderligere kontakt.

For de fleste deltagers vedkommende har det ikke syntes at mentorsamtalerne har været nødvendige, idet de er godt inde i arbejdsrutinerne og på forhånd kender arbejdspladsen. Således har de fleste samtaler haft karakter af en hyggelig snak om arbejdet og en konstruktiv samtale om mulighederne efter endt vikariat. Samtlige deltagere har været glade for samtalerne, om end de ikke synes nødvendige at afholde. Flest spørgsmål angik mulighederne for at læse til pædagog efter vikariat.

Der har dog i to tilfælde været brug for længere samtaler med opfølgning på telefon, idet der er interne kollegiale problematikker, som der var behov for støtte omkring. Det skal nævnes at begge tilfælde var i samme institution.

Efter at have gennemført denne rolle som mentor, står jeg tilbage med et indtryk af at det med fordel struktureres lidt anderledes. Eksempelvis nævner samtlige deltagere der har været på forudgående kursus på AOF, at samværet med holdet var af stor betydning. Derfor kunne man overveje at indarbejde dage hvor holdet mødes igen og udveksler erfaringer. Yderligere vil jeg mene at mentorrollen er en god ide, men burde fordeles over hele perioden, med mulighed for deltagerne om at adspørge om en samtale ved problematikker. For at dette skulle lykkes, ville det i mine øjne være gavnligt med et obligatorisk besøg engang hver 3 måned.

Det har været en fornøjelse at arbejde med projektet, idet stemningen og tilgangen fra samtlige deltagere har været positiv og imødekommende. Ude i de enkelte institutioner synes det ligeledes at projektet fungerer godt og der har været mange uformelle tilkendegivelser af denne karakter.

6/12 2012

Kresten Kay