

Workshop om Jobrotation



MARSTRAND 28-05-2013
V. KELVIN BAADSGAARD

Evalueringen



- 1. Tager jer på ordet (Målopfyldelse)
- 2. Virksomme mekanismer (Programteori)
- 3. Hvordan medvirker I til SkanKomp (Formål)

Mål for SkanKomp



- Målsætning

At udvikle grænseoverskridende samarbejds mønstre indenfor kompetenceudvikling på arbejdsmarkedet med fokus på at forbedre uddannelsesstedernes evne til at sætte sig ind i virksomhedernes behov

- Mål

At skabe grænseoverskridende merværdi.

At gøre en forskel

At bidrage til blivende forbedringer i de systemer og de institutioner som involveres

123.500 vil høre om projektet

3-5% flere kompetenceaktiviteter mere end ved starten

Mål for Søjle



- Målsætning

Mere kompetenceudvikling via forbedring af virksomhedernes bestillerkompetence. Hvilket vil sige forbedre virksomhedernes evne til fremadrettet og strategisk at arbejde med virksomhedernes kompetence behov

- Mål

Kvantitativt forventes at 184 medarbejdere vil deltage i aktiviteten at 1.573 virksomheder vil deltage

Mål for Jobrotation



■ Målsætning

At udvikle en anderledes tilgang til jobrotation, ...strategisk tilgang til uddannelse af virksomhedernes medarbejdere

At de små og mellemstore virksomheder tænker jobrotation i forhold til rekrutteringsgrundlag og fastholdelsespolitik

At opkvalificere arbejdsstyrken, således at denne er attraktiv i forhold til virksomhederne.

At undersøge, afprøve og vurdere betydningen af netværk mellem Jobcentre, og andre aktører i forhold til etablering og gennemførelse af jobrotationsprojekter.

Sikre, at best practice bliver delt med de svenske og norske deltagere.

■ Mål

Gennemførelse af minimum 14 jobrotationsforløb med i alt ca. 2.750 deltagere.

95 % af rotationsvikarerne gennemfører forløbene.

20 % af rotationsvikarerne har varigt arbejde 2 måneder, efter at forløbene er afsluttet.

Afprøvning af 2-4 forskellige modeller for organisatorisk set-up i forhold til at gøre jobrotation attraktivt for virksomhederne.

Afholdelse af 2 studiebesøg hos nogle af de deltagende virksomheder.

Jobrotationsinspirationskatalog, evt. www-baseret katalog.

Involvering af minimum 4 forskellige brancheforeninger.

Programteori

Succeskriterier/virkosomme mekanismer



Nye metoder og modeller og hermed anderledes tilgange til job-rotation kan gøre jobrotation mere attraktivt og anvendeligt for flere virksomheder, Hvilket medfører flere iværksatte jobrotationsforløb som ifølge aktivitetens antagelser vil fordre refleksion og strategiske over-vej-elser hos



Ved at involvere brancheforeningen i projektet vil man både kunne få en indgang til virksomhederne samt mulighed for en koordineret indsats i forhold til flere virksomheder inden for branchen



Styregruppemøderne og drøftelser af de gennemførte projekter vil medvirke til en forbedring af projekterne. Der forventes også af deltagelse i projektet vil have en afsmittende effekt på de involverede partnerinstitutioner. Sammenhængen kan antages at have to forskellige former – en direkte effekt hvor eksempelvis andre medarbejdere (konsulenter) i partnerinstitutionen end den direkte involverede får interesse for jobrotation i kraft af, at der snakkes om og arbejdes med jobrotationsprojekter. Derudover kan det antages, at den tilegnede viden og metodeudvikling omkring jobrotation, som den deltagende repræsentant opbygger, indoptages/indlejres i partnerinstitutionen og bliver en del af organisationens videns base.



Endelig forventer man at den gode historie (omtale af jobrotationsforløb i dagspresse og fagblade) vil give muligheder for at få flere interesseret i jobrotation og derved åbne døre til nye virksomheder.

Programteori

Handlingsteori/implementeringsteori



0. udarbejdelse af arbejdsmarkedsanalyse og udvikling af nye metoder



1. Kontakt til brancheorganisation



2. Kontakt til virksomhed



3. Etablering af jobrotationsprojekt.



4. Gennemføre forløb



5. Opkvalificerede medarbejdere



6. Opkvalificerede vikarer



7. Strategisk kompetencetænkning og planlægning /udvikling af nye jobrotationsmodeller

Blev Handlingsteori/implementeringsteori fulgt



0. udarbejdelse af arbejdsmarkedsanalyse og udvikling af nye metoder



1. Kontakt til brancheorganisation- I stedet håndbårne indsats



2. Kontakt til virksomhed



3. Etablering af jobrotationsprojekt.



4. Gennemføre forløb



5. Opkvalificerede medarbejdere



6. Opkvalificerede vikarer



7. Strategisk kompetencetænkning og planlægning /udvikling af nye jobrotationsmodeller ?

Programteori

Ser det ud til at Succeskriterier/virkosomme mekanismer holder



Nye metoder og modellermedfører flere iværksatte jobrotationsforløb som ifølge aktivitetens antagelser vil fordre refleksion og strategiske over-vej-elser – Tvivlsomt, der er ikke udviklet nyt



Ved at involvere brancheforeningen i projektet vil man både kunne få en indgang til virksomhederne samt mulighed for en koordineret indsats i forhold til flere virksomheder inden for branchen – Måtte revideres



Styregruppemøderne og drøftelser af de gennemførte projekter vil medvirke til en forbedring af projekterne. Der forventes også af deltagelse i projektet vil have en afsmittende effekt på de involverede partnerinstitutioner. Sammenhængen kan antages at have to forskellige former – Andre medarbejdere (konsulenter) får interesse for jobrotation . At den tilegnede viden og metodeudvikling indoptages/indlejres i partnerinstitutionen og bliver en del af organisationens videns base. – Mangler eksempler der kan underbygge dette



Endelig forventer man at den gode historie (omtale af jobrotationsforløb i dagspresse og fagblade) vil give muligheder for at få flere interesseret i jobrotation og derved åbne døre til nye virksomheder. – Mangler eksempler på at det har givet effekt.

Er målene for Jobrotation indfriet?



▪ Målsætning

At udvikle en anderledes tilgang til jobrotation, ... – NEJ

At de små og mellemstore virksomheder tænker jobrotation ... - Begrænset

At opkvalificere arbejdsstyrken, ... - Ja men dog begrænset omfang

At undersøge, afprøve og vurdere betydningen af netværk ... - Begrænset

At best practice bliver delt med de svenske og norske deltagere - Forsøgt - ikke lykkedes

▪ Mål

Gennemførelse af minimum 14 jobrotationsforløb med i alt ca. 2.750 deltagere. OK

95 % af rotationsvikarerne gennemfører forløbene. OK

20 % af rotationsvikarerne har varigt arbejde 2 måneder, efter at forløbene er afsluttet. OK

Afprøvning af 2-4 forskellige modeller for organisatorisk set-up Nej

Afholdelse af 2 studiebesøg hos nogle af de deltagende virksomheder. – Begrænset til 1 roadshow

Jobrotationsinspirationskatalog, evt. www-baseret katalog. - Mangler

Involvering af minimum 4 forskellige brancheforeninger. - Droppet

Ændring af programteori



- Formuleringen *”Involvering af minimum 4 forskellige brancheforeninger”* er blevet ændret til *”Involvering af arbejdsgiver og arbejdstager organisationer”* Statusrapport 3
- *”Det eneste, som ser ud til at virke, er det håndbårne budskab, og det er det ,vi arbejder videre med i samarbejde med jobcentre, faglige organisationer, arbejdsgiverorganisationer, Akasser”* Statusrapport 3

Kommentar



Det er ikke lykkedes at eksportere ideen til Norge og Sverige

- Forskel mellem de institutionelle forhold i landene

Usikkert om der er udviklet nye metoder

Usikkert om der er kommet mere jobrotationsaktivitet

Der er sket en erfaringsudveksling men spørgsmålet er om institutionerne har lært af hinanden

Er målene for Søjle indfriet



- Målsætning

Mere kompetenceudvikling via forbedring af virksomhedernes bestillerkompetence – Tvivlsomt om det er sket

- Mål

At 184 medarbejdere vil deltage i aktiviteten - En række medarbejdere har deltaget
At 1573 virksomheder vil deltage - Et antal virksomheder har deltaget

Har pakken været med til at nå målet?

Mål for SkanKomp



- **Målsætning**

**At udvikle grænseoverskridende samarbejds mønstre mellem landene –
Nej er ikke lykkedes - Og det er tvivlsomt om det har medvirket til at
institutionerne er blevet bedre til at sætte sig ind i virksomhedernes
behov**

- **Mål**

**At skabe grænseoverskridende merværdi. -Nej
At gøre en forskel – Tvivlsomt om der er kommet mere aktivitet
At bidrage til blivende forbedringer i de systemer og de institutioner som involveres -
Tvivlsomt
123.500 vil høre om projektet - Måske, der har været en del artikler om aktiviteten
3-5% flere kompetenceaktiviteter mere end ved starten – Usikkert om der er ekstra
aktiviteter.**

Afslutning



- Er det et troværdigt billede vi får tegnet?
- Har I bud på hvorfor målene ikke blev indfriet
 - Er det overhovedet muligt at styrke bestillerkompetence gennem jobrotation?
 - Hvorfor blev det ikke grænseoverskridende?
 - Hvorfor ingen additionalitet?
 - Kvantitativt
 - Kvalitativt
 - Hvorfor tabte pakken ”pusten” undervejs?
- Hvad har I lært om muligheder for grænse- overskridende projekter?
- Vil der være blivende effekt af projektarbejdet i organisationerne– også efter SkanKomp?