



# Lærernetværk i rengøringsbranchen

- opskrift på et lærende netværk



Udarbejdet for  
Serviceerhvervenes UddannelsesSekretariat

Anne Mette Rasmussen  
Mette Semey

Kubix  
September 2009

Kubix ApS  
Nørre Voldgade 2  
1358 København K

Tlf. 3332 3352  
[kubix@kubix.dk](mailto:kubix@kubix.dk)  
[www.kubix.dk](http://www.kubix.dk)

Serviceerhvervenes UddannelsesSekretariat  
Lersø Parkallé 21  
2100 København Ø

Tlf. 3254 5055  
[www.sus-udd.dk](http://www.sus-udd.dk)

# Indhold

<b>Indledning</b> .....	<b>3</b>
Baggrund .....	3
Projekts formål .....	3
Succeskriterier .....	4
Udviklergruppe .....	4
<b>Projektets aktiviteter</b> .....	<b>5</b>
Opstartsworkshop .....	5
Udviklingsarbejde .....	7
Netværksmøder .....	7
Evaluering og dokumentation .....	8
<b>Netværkets indhold, form og rammer</b> .....	<b>9</b>
Netværkets formål .....	9
Netværkets organisering og rammer .....	9
Rekrutteringsstrategi .....	11
Netværksmødernes form .....	12
<b>Det læringsmæssige udbytte</b> .....	<b>15</b>
Styrket faglighed til netværksdeltagerne .....	15
Netværkskompetencer til udviklergruppen .....	19
<b>Bilag</b> .....	<b>21</b>
Bilag 1: Invitation til netværksmøde .....	22
Bilag 2: Program til netværksmøde .....	23
Bilag 3: Icebreakers .....	24
Bilag 4a: Referat 1. netværksmøde .....	25
Bilag 4b: Referat 2. netværksmøde .....	26

# Indledning

## Baggrund

Evalueringer fra tidligere TUP-projekter har peget på, at noget af det, der for alvor bidrager til lærernes kompetenceudvikling, faglige stolthed og arbejdsglæde, er samværet, sparringen og erfaringsudvekslingen med fagfæller fra andre skoler i landet.

Som kontrast hertil står AMU-lærere i rengøringsbranchen ofte alene på deres fagfelt eller har meget få kollegaer, som de kan sparre med omkring de særlige problemstillinger og udfordringer, der gør sig gældende, når man underviser medarbejdere i rengøringsbranchen.

Det kan derfor være svært at skabe fokus omkring deres særlige arbejdsfelt – både internt i forhold til ledelse og kollegaer, men også i forhold til at tiltrække nye kursister og arbejdspladser samt udvikle, tilrettelægge og gennemføre fleksibel efteruddannelse.

Et stærkt fagligt netværk på tværs af skoler kan derfor tilbyde lærerne noget af den løbende sparring, idéudvikling og idéudveksling, som kan være svær at opnå internt på skolerne, og som er vigtig for lærernes fortsatte kompetenceudvikling.

## Projekts formål

Projektets formål er derfor at igangsætte og understøtte et lærerdrevet og lærerstyret netværk for AMU-lærere i rengøringsbranchen på tværs af landets skoler.

Omdrejningspunktet for lærernetværket er at bidrage til løbende refleksion og videndeling på tværs af skolerne omkring faglige, pædagogiske, organisatoriske og branchespecifikke temaer med henblik på at udvikle lærernes kompetencer og undervisningspraksis.

Lærernetværket skal være bæredygtigt også ud over projektets tidshorisont, så TUP-projektperioden har først og fremmest bidraget til at skabe et solidt fundament med klar rollefordeling, klare spilleregler, formål og form, som lærerne fremover selvstændigt kan opretholde og bygge videre på.

*Et bæredygtigt netværk til refleksion og videndeling*

## Succeskriterier

Succeskriterierne for TUP-forløbet er:

- At netværket bidrager til løbende refleksion og videnudvikling på tværs af skolerne omkring faglige, pædagogiske, organisatoriske og branchespecifikke temaer.
- At lærerne på baggrund af netværkets aktiviteter udvikler deres undervisningspraksis, fx i form af nye undervisningsmaterialer mv.
- At lærerne udvikler kompetencer, der sætter dem i stand til selvstændigt at drive og udvikle et bæredygtigt netværk for AMU-lærere i rengøringsbranchen.

*Aktørerne involveres fra start*

## Udviklergruppe

For at skabe et velfungerende og udviklende netværk, er det vigtigt, at deltagerne ser et formål med at mødes – at de oplever en klar relevans og gavn af samspillet.

For at sikre denne relevans for deltagerne er de relevante aktører involveret fra start, så de har fået en aktie i netværkets formål, aktiviteter og perspektiver på længere sigt.

I dette projekt har fire rengøringsfaglærere fra fire forskellige skoler fungeret som udviklergruppe. Det drejer sig om:

- Bente Leth fra AMU Fyn
- Hanne Kruse fra AMU SYD
- Marit Jakobsen fra UCR
- Mona Godiksen Jensen fra AMU Nordjylland

Sammen med Mette Marcussen fra SUS og med støtte og sparring fra Anne Mette Rasmussen og Mette Semey fra Kubix har denne udviklergruppe udviklet konceptet og arrangeret de indledende netværksaktiviteter ud fra de reelle problemstillinger og sparringsbehov, de oplever i hverdagen.

*Ambassadører for netværket*

Udviklergruppens deltagere har tidligere oplevet nytten af kontakter til og samarbejde med rengøringsfaglærere på andre skoler og har derfor fra start set behovet for og været meget engageret i at etablere et netværk.

Udviklergruppen har derfor yderligere fungeret som ambassadører for ideen om netværksdannelse i forhold til kollegaerne på egen og andre skoler.

## Projektets aktiviteter

I projekt er følgende aktiviteter gennemført:

- Opstartsworkshop
- Udviklingsarbejde inkl. planlægningsmøder
- 2 netværksmøder
- Evaluering og dokumentation

*Netværkets form, indhold og rammer defineres*

### Opstartsworkshop

På opstartsworkshoppen definerede udviklergruppen netværkets overordnede formål og visioner ligesom de traf beslutninger om netværkets form, indhold, styring og ressourcer. Derudover blev temaet og aktiviteterne til 1. netværksmøde berørt og det videre udviklingsarbejde frem mod 1. netværksmøde blev organiseret.

På dagen holdt Kubix indledningsvist et oplæg om læringsperspektiverne i faglige netværk som inspiration til den efterfølgende fælles refleksion over netværkets formål, indhold og rammer.

Til hjælp med at systematisere og fokusere på forskellige vigtige elementer af netværksdannelsen gennemgik udviklergruppen felterne i nedenstående netværksmodel:



AZENAs model for netværkskoncept<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Modellen kan findes på: [www.laeringscenter.dk](http://www.laeringscenter.dk)

### *Modellen som checkliste*

Modellen fungerede som en slags checkliste over det, der bør overvejes og gøres i forbindelse med at etablere et netværk. Ud fra hjælpespørgsmål blev hvert af felterne gennemgået med henblik på at træffe konkrete beslutninger for dette netværk.

I det følgende vil vi kort skitsere hvilke typer af spørgsmål der blev rejst under hvert af felterne og dermed hvilke overvejelser det gav anledning til. Hvilke konkrete beslutninger, der kom ud af processen, præsenteres i næste kapitel: 'Netværkets form, indhold og rammer'.

### *'Formål'*

Indledningsvist gjorde udviklergruppen sig nogle overvejelser over hvad netværkets 'Formål' skal være og hvilke visioner de har for netværket.

### *'Temaer og aktiviteter'*

Under 'Temaer og aktiviteter' blev det bl.a. overvejet:

- Hvad kendetegner et godt tema?
- Hvordan kan tema og aktivitet (form og indhold) følges ad?
- Hvilke metoder egner sig til hvilke problemstillinger og hvordan sikres variation?
- Skal der udelukkende være aktivitet på netværksmøderne eller også i tiden mellem møderne?

### *'Ledelse og koordinering'*

Under 'Ledelse og koordinering' blev følgende temaer rejst:

- Hvordan skabes et rum, hvor alle bidrager og får maksimalt udbytte?
- Skal der være stram styring eller løs dagsorden?
- Hvad med en ordstyrer og en referent?
- Hvordan skal netværket organiseres fremover?

### *'Økonomi og ressourcer'*

Under 'Økonomi og ressourcer' handler det om at afklare:

- Hvilke tidsmæssige og økonomiske ressourcer har både udviklergruppen og deltagerne på netværksmøderne til rådighed – både under TUP-projektperioden og efterfølgende?
- Hvordan organiseres planlægningsarbejdet bedst i lyset af ressourcerne?

### *'Deltagere'*

Under 'Deltagere' er det væsentligt at overveje:

- Hvem skal deltage i netværket?
- Hvordan skal deltagerne inviteres?
- Hvordan skabes motivation blandt deltagerne?
- Hvordan kan det gøres lettere for deltagerne at legitimere deres deltagelse i netværksmøderne?

### *Metalæring – læring gennem refleksion over egen proces /metode*

Opstartswerkshoppen var arrangeret så udviklergruppen afprøvede forskellige inddragende metoder undervejs og gjorde erfaringer med fx at supplere dagens faglige program med korte mere muntre øvelser til at få mere energi og lære hinanden at kende på en anden måde. Der blev løbende reflekteret over brugen og kombinationen af de forskellige metoder.

## Udviklingsarbejde

I forbindelse med planlægningen af de kommende netværksmøder delte udviklergruppen arbejdet ud mellem sig. De uddelte opgaver omhandlede fx:

- Indsamling af kontaktoplysninger på samtlige rengøringsfaglærere på AMU-området.
- Udarbejdelse og udsendelse af invitation
- Opsøgende kontakt til de lærere, der ikke i første omgang reagerer på invitationen
- Udarbejdelse af program for dagen
- Forberedelse af mindre oplæg til netværksmøderne

*Kommunikeret via mail*

Udviklingsarbejdet er foregået på opstartsworkshoppen, på et planlægningsmøde pr. netværksmøde og ikke mindst i tiden imellem. Udviklergruppen har brugt internettet til at kommunikere med hinanden. Via mail har de løbende inspireret hinanden, koordineret arbejdet og videreudviklet hinandens opgaver.

Formålet med udviklingsaktiviteterne var dels, at lærerne fik bygget et solidt fundament, som kan sikre netværkets bæredygtighed, og dels at lærerne herigennem udvikler vigtige kompetencer ift. organisering, tværinstitutionelt samarbejde, planlægning og opsøgende arbejde.

## Netværksmøder

I projektperioden er der afholdt to netværksmøder, hvor samtlige rengøringsbranchens AMU-lærere blev inviteret.

### 1. netværksmøde: 'Kom i mål'

*1. netværksmøde:  
'Kom i mål'*

Temaet på det første netværksmøde var '*Kom i mål – arbejde med indhold ud fra målbeskrivelser*'. Ønsket var at få en fælles forståelse af de mål, der hører til den tidligere grunduddannelse.

Udviklergruppen havde forberedt meget kreative individuelle øvelser og gruppeøvelser, hvor deltagerne arbejdede med at omsætte målbeskrivelser til undervisningspraksis. Det gav anledning til gode dialoger om bl.a. hvilke områder, der skal undervises i inden for en enkelt målbeskrivelse, hvor grundigt områderne skal gennemgås og hvordan eventuelle gråzoner håndteres. Arbejdet bidrog til en fælles tolkning af målene og dermed en tydeliggørelse af progression i og adskillelse af målene, ligesom der blev luget ud i misforståelser, fx områder der ikke længere figurerer i målbeskrivelserne.

*2. netværksmøde:  
'IKV i rengøringsbranchen''*

## **2. netværksmøde 'IKV i rengøringsbranchen'**

Temaet på andet netværksmøde var 'IKV i rengøringsbranchen'. Det var udviklergruppens opfattelse, at mange af rengøringslærerne var usikre på, hvad IKV egentlig dækker over og hvordan de skal håndtere det i praksis. Ønsket med netværksmødet var derfor at informere om IKV og udveksle tanker om og ideer til, hvordan lærerne kan arbejde med IKV. Det var videre et selvstændigt formål med netværksmødet at udvikle metoder til at gennemføre IKV inden for enkelte af rengøringsområdet mål til brug på egen arbejdsplads og som inspiration til lærernes videre arbejde med at forberede og gennemføre IKV-forløb.

En fra udviklergruppen indledte mødets tema med et oplæg om IKV ud fra Undervisningsministeriets generelle vejledning<sup>2</sup>. Herefter arbejdede deltagerne i mindre grupper med at vurdere, hvad kursusdeltagerne skal kunne under de enkelte mål og hvordan det kan dokumenteres inden for et overskueligt ressourceforbrug.

Begge netværksmøder indeholdt både udviklingsaktiviteter og organisatorisk diskussion af, hvad netværket kan bruges til og hvad der skal til for at sikre et velfungerede netværk efter TUP projektperiodens ophør.

Udviklergruppens tanker i forhold netværkets form, indhold og organisering blev præsenteret og justeret på baggrund af input fra deltagerne, som også havde mange forslag til konkrete temaer på kommende netværksmøder.

*Debriefing og næste skridt*

Efter netværksmøderne blev udviklergruppen en times tid for at lave en kort evaluering af dagen og ikke mindst påbegynde planlægningen af næste møde.

## **Evaluering og dokumentation**

Afslutningsvis i projektet arrangerede Kubix en seance for udviklergruppen med fokus på forankring af projektets resultater og en eksplicitering af projekts læringsmæssige udbytte for både deltagerne på netværksmøderne og for de fire deltagere i udviklergruppen. Resultatet heraf præsenteres i kapitlet 'Det læringsmæssige udbytte'.

---

<sup>2</sup> Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU  
- realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne. Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 1 - 2008

*Rammeaftale*

## Netværkets indhold, form og rammer

På baggrund af udviklergruppens arbejde på opstartsworkshoppen og dialogen med de øvrige deltagere på netværksmøderne har netværket for rengøringsfaglærere fået en form, et indhold og nogle rammer, der gerne skulle sikre netværket et langt og aktivt liv.

Dette kapitel samler op på udviklergruppens beslutninger og er derfor tænkt som en rammeaftale for dette rengøringslærernetværk. Den kommende styregruppe, som rengøringsfaglærerne vil deltage i på skift, kan fremover bruge kapitlet som en slags checkliste til hjælp i arbejdet med at arrangere netværksmøderne.

Rammeaftalen afspejler de beslutninger, udviklergruppen har taget på baggrund af deres kendskab til kollegaerne i branchen og de konkrete erfaringer, de har gjort sig med planlægningen og afholdelsen af de to første netværksmøder. Den er derfor ikke mere bindende, end at kommende styregrupper løbende kan justere efter behov.

Selv om andre netværk træffer andre aftaler, håber vi, at nedenstående kan fungere som en inspiration til andre nyetablerede netværk.

*En styrket faglighed*

## Netværkets formål

Formålet med netværket er at rengøringsfaglærerne udvikler:

- en **styrket faglighed** gennem:
  - Videndeling
  - Faglig ajourføring
  - Fælles udvikling og udveksling af fx redskaber og metoder
  - Faglig rygrad både individuelt og kollektivt
  - Relationsopbygning
  - Markedsføring – rengøring som et fag
  - Fælles merit (kvalitetssikring, fx sikre sammenhæng og progression i målene)

*Netværksmøder på faste dage og tidspunkter*

## Netværkets organisering og rammer

Der er to netværksmøder om året planlagt på faste dage, så deltagerne har mulighed for i god tid at skrive dem i kalenderen.

- Tredje tirsdag i juni
- Sidste mandag inden jul

Netværksmøderne afholdes fra kl. 10-15.

*... og på forskellige skoler*

Netværksmøderne afholdes på de deltagende læreres

skoler efter tur, da det giver mulighed for et indblik i hinandens hverdag og praksis. Desuden åbner det for, at undervisningsfaciliteterne kan vises frem i forbindelse med netværksmøderne til inspiration for lærere fra de andre skoler. Dog bør det tilstræbes at afholde netværksmøderne så centralt i landet som muligt af hensyn til deltagernes transport, hvilket i praksis betyder, at AMU Fyn, AMU SYD og Aarhus tekniske Skole vil være oplagte 'værts-skoler'.

#### *'Rullende' styregruppe*

Der etableres en styregruppe, som i første omgang er udviklergruppen fra dette TUP projekt. Styregruppen består af fire lærere, der er ansvarlige for at planlægge og gennemføre to netværksmøder.

På hvert netværksmøde vælges to nye lærere, der har lyst til at udskifte to af styregruppens medlemmer, således at lærerne sidder i styregruppen for et år ad gangen og dermed er med til at planlægge to netværksmøder – ét som ny i styregruppen og ét som mere erfare.

#### *Geografisk spredning*

Det er en god idé, at medlemmerne i styregruppen er spredt geografisk. Mange lærere samarbejder i forvejen med kollegaer fra de nærmeste skoler og har dermed en fornemmelse for udviklingen i branchen og AMU-aktiviteterne i regionen.

#### *Styregruppens opgaver*

Det er styregruppens ansvar at planlægge og gennemføre netværksmøderne, herunder:

- at beslutte næste netværksmødes tema og form
- at udarbejde og udsende invitation og program til rengøringsfaglærerne via mail
- at følge op på de rengøringsfaglærere, der ikke reagerer på invitationen
- at facilitere dagen, herunder tids- og indholdsstyring
- at agere rollemodeller for at sikre tillidsfuld, åben og anerkendende tilgang i netværket

#### *Igangsætte dialoger frem for faglige eksperter*

Til gengæld forventes det *ikke*, at styregruppen agerer faglige eksperter på netværksmøderne - eksperter der har 'facitlisten' på fx gruppearbejdet og materialeudviklingen og dermed er dommer over, hvad der er rigtigt og forkert.

Styregruppen skal i stedet introducere og igangsætte dagens arbejde og efterfølgende forsøge at samle op på diskussionerne.

I selve gruppearbejdet deltager styregruppen på lige fod med deltagerne. Styregruppens fire medlemmer kan med fordel deltage i de forskellige grupper og her være opmærksom på at hjælpe gruppen i gang med opgaven, hvis det bliver nødvendigt.

*Overvej skæv arbejdsdeling:  
Tid til det praktiske*

På selve netværksmøderne kan en skæv arbejdsdeling styregruppens medlemmer imellem være hensigtsmæssig, således at 'værten' primært helliger sig det praktiske omkring arrangementet (fx forplejning, lokalefaciliteter og (IT)udstyr), mens resten af styregruppen gennemfører programmet.

*Planlægning via internettet*

Da det kan være svært at finde tid i hverdagen til at mødes omkring planlægningsarbejdet, vil det meste foregå over mailen.

*SUS's opgave*

SUS's opgave er:

- at sætte styregruppens udkast til program op i flot layout
- at udsende invitation og program til skolernes officielle adresse
- tage imod tilmeldinger og give styregruppen besked herom efter sidste tilmeldingsfrist

*Elektronisk platform*

SUS er i gang med at etablere en lukket side på deres hjemmeside, således at målgruppen for rengøringsnetværket på sigt får en elektronisk platform knyttet til netværket. Her vil deltagerne kunne finde hinandens kontaktoplysninger, informationer om kommende netværksmøder, diverse materialer udviklet på netværksmøderne, aktuelle links mv.

## **Rekrutteringsstrategi**

*Klar rekrutteringsstrategi:*

Udviklergruppen har fra start gjort meget ud af at lave en klar rekrutteringsstrategi, der skal sikre størst muligt antal deltagere på netværksmøderne.

*Fra kollega til kollega*

På baggrund af egne erfaringer med fx manglende information fra uddannelseslederne til rengøringsfaglærerne og de mange nye rengøringsfaglærere i branchen er der lagt vægt på det opsøgende arbejde og kommunikationen fra kollega til kollega på tværs af skolerne.

Rekrutteringsstrategien ser derfor ud som følger:

1. SUS sender invitation og program ud til skolernes officielle adresse.
2. Styregruppen sender invitation og program direkte ud til rengøringsfaglærerne via mail.
3. Efter sidste tilmeldingsfrist kontakter styregruppen de lærere, der endnu ikke har reageret. Dette foregår over mail.

*Kræver opdateret adresse-liste*

Rekrutteringsstrategien kræver en opdateret liste med kontaktoplysninger på samtlige rengøringsfaglærere på AMU-området. Udviklergruppen har lagt et stort arbejde i at indhente kollegaernes kontaktoplysninger.

*Sendes rundt på møderne*

For at sikre at adresselisten forbliver opdateret, er det en god idé fremover at sende den rundt blandt deltagerne på netværksmøderne med følgende tre opmærksomhedspunkter:

- Er dine egne kontaktoplysninger korrekte?
- Er samtlige kollegaer fra din arbejdsplads på listen?
- Kender du andre rengøringsfaglærere, der endnu ikke optræder på listen?

*Invitationen skal motivere og legitimere*

Derudover er det væsentligt, at styregruppen gør sig nøje overvejelser over valg af tema og udformning af invitation og program.<sup>3</sup> Det skal nemlig både:

- motivere rengøringsfaglærerne til at deltage og
- legitimere deres deltagelse over for uddannelseslederen

*Faste elementer*

### **Netværksmødernes form**

Da det kommende planlægningsarbejde skal presses ind i lærernes i forvejen travle hverdag uden ekstra ressourcer, er der fundet en form på netværksmøderne, der kan genbruges fra gang til gang. Med andre ord kan programmet for netværksmøderne bygges op omkring de samme faste elementer, som beskrives nedenfor.

*Programskabelon*

Et eksempel på en skabelon til program for netværksmøderne ser således ud:

- Velkomst
- Nyhedsrunde
- Icebreaker
- Arbejde med dagens tema
- Frokost
- Arbejde med dagens tema
- Afrunding
- Evaluering – hvad tager vi med os fra dagen?

Nedenfor gennemgås nogle af programmets elementer.

*Hvad rør sig på skolerne?*

### **Nyhedsrunden**

For at få en fornemmelse for hvad kollegaerne rundt om i landet har på programmet af AMU-aktiviteter i den nærmeste fremtid og for at dele viden om udviklingstendenser på tværs af skolerne gennemføres indledningsvist en nyhedsrunde. I nyhedsrunden præsenterer hver deltager sig selv og nævner kort, hvilke aktiviteter vedkommende arbejder med for tiden med relevans for AMU-området.

Udover at få ansigter på hinanden og få en fornemmelse af hvad der rør sig på de forskellige skoler, har

---

<sup>3</sup> Se eksempel på invitation i bilag 1. Se eksempel på program i bilag 2.

øvelsen den sidegevinst, at alle deltagerne tidligt i programmet får sagt noget i plenum, hvilket kan være frugtbart for det efterfølgende gruppearbejde og opsamlingen/diskussionerne i plenum.

Nyhedsrunden kan hurtig gribe om sig tidsmæssigt. Derfor er det vigtigt indledningsvist at eksplicitere, at det udelukkende er skolernes AMU-aktiviteter, der er interessante i denne sammenhæng. Hvis det kniber med at holde tiden undervejs i runden, kan en recepti- onsklokke bruges til at holde et friskt tempo. Nyheds- runden bør max tage 30 min.

### **Icebreaker**

*Bryd formen og skab energi*

Forholdsvist tidligt i programmet er det altid godt lige at komme op og stå og blive blandet på ny gennem en lidt anderledes, gerne fysisk og munter øvelse. Det bryder formen, skaber energi og løsner ofte lidt op. Det er yderligere en mulighed for at afprøve forskellige øvelser/lege, som man har tænkt over derhjemme.<sup>4</sup>

Da deltagerne i dette netværk er lærere, der til daglig selv underviser, er det en god idé at afslutte øvelsen med kort at reflektere over, hvad og hvordan øvelsen kan bruges i deres daglige arbejde hjemme på skolerne.

### **Arbejde med dagens tema**

*Brug afvekslende og inddragende metoder*

Selve arbejdet med dagens tema kan og skal naturligvis organiseres forskelligt fra gang til gang. Afvekslende og inddragende metoder, gerne i mindre grupper og med god tid til den opsamlende fælles dialog i plenum, er imidlertid et godt udgangspunkt for et stort læringsmæssigt udbytte for deltagerne.

*Husk pauserne*

Skønt det ofte er en udfordring at nå det hele fra kl. 10 – 15, er det vigtigt ikke at give køb på pauserne. I et netværk som dette er det nemlig givtigt at der også er tid til de mere uformelle og bilaterale snakke, som i høj grad også bidrager til værdifuld erfaringsudveksling og videndeling samt styrker relationerne lærerne imellem.

### **Evaluering via garnnøgleøvelsen**

*Fasthold dagens udbytte*

Netværksmøderne afsluttes med en øvelse, der hjælper med at tydeliggøre og fastholde dagens udbytte.

En måde at få sat ord på, hvad de enkelte deltagere tager med sig fra netværksmødet, er ved hjælp af garnnøgleøvelsen: Alle deltagerne står i en rundkreds.

---

<sup>4</sup> De icebreakers, der er anvendt på dette TUP projekts to netværksmøder, er kort beskrevet i bilag 3.

Den deltager, der starter, har en garnnøgle. Vedkommende fortæller, hvad han/hun har fået ud af dagen og kaster herefter garnnøglen videre til en af de andre deltagere i kredsen, mens de selv holder fast i enden af snoren. Dette fortsætter, indtil alle har haft garnnøglen, og på den måde dannes der et flot mønster til sidst – et netværk ☺

### *Visuelt 'referat' fra dagen*

#### **En 'tak for sidst' hilsen**

Udviklergruppen besluttede hurtigt at der ikke skulle sendes et traditionelt referat ud fra netværksmøderne, da det gælder om at begrænse styregruppes arbejdsopgaver for ikke at afskrække kollegaerne fra at deltage i styregruppe.

Et visuelt referat i form af fx en power point præsentation med billeder og evt. statements fra dagen er hurtigt lavet og fungerer rigtig fint som en tak-for-sidst-og-på-gensyn-hilsen.<sup>5</sup> Alternativt kan et gruppebillede fra dagen sendes ud med en lille hilsen.

Derudover bliver de gode ideer og opgaver, der bliver udviklet på netværksmøderne, naturligvis sendt ud til deltagerne på mailen efterfølgende og som nævnt tidligere lagt på den elektroniske platform på SUS' hjemmeside.

---

<sup>5</sup> Se et eksempel på visuelt referat i bilag 4.

## Det læringsmæssige udbytte

Det læringsmæssige udbytte af projektet er høstet på forskellige niveauer. Dels har deltagerne på netværksmøderne og i tiden mellem udvekslet og udviklet god AMU-praksis og dels har udviklergruppen styrket deres kompetencer til fremover at drive netværket i samarbejdet med deres lærerkolleger uden hjælp fra eksterne konsulenter.

## Styrket faglighed til netværksdeltagerne

Netværket har bidraget til en styrket faglighed gennem løbende refleksion og videndeling lærerne imellem. Både på selve netværksmøderne og tiden imellem.

## Gennem deltagelse på netværksmøderne

*Refleksion over egen praksis*

På netværksmøderne har deltagerne arbejdet med udvalgte temaer i mindre grupper suppleret med fælles diskussioner i plenum. Det har givet anledning til at tematisere og udforske nogle af de problemstillinger, lærerne oplever i forbindelse med deres daglige AMU-praksis. Problemstillinger der frustrerer den enkelte lærer, men som er vanskelige at sætte på dagsordenen og arbejde med i hverdagen ude på de enkelte skoler. På netværksmøderne har der været mulighed for at dykke ned i emnerne og lære af hinandens gode erfaringer på området.

Som beskrevet tidligere bidrog første netværksmøde til en fælles tolkning af målbeskrivelserne. Lærerne sad i mindre grupper og gennemgik målene, mens de reflekterede over og drøftede deres konkrete undervisningspraksis inden for de enkelte mål. Det gav anledning til at diskutere og sammen afklare væsentlige forhold, fx Hvilke emner hører til under hvilke mål? Hvordan håndteres gråzoner (hvor dybt går man med emner, der figurerer i flere mål?) Og hvor stor en variation er der plads til undervisere og skoler imellem?

*Fremmer landsdækkende merit*

Ifølge udviklergruppen er denne type af fælles arbejde og diskussioner en vigtig øjenåbner, der synliggør behovet for *i fællesskab* at arbejde grundigt med målbeskrivelserne og de mange tilhørende tvivlsspørgsmål. Arbejdet har givet lærerne anledning til at reflektere over deres egen praksis og genoverveje deres procedurer ud fra kollegaers gode erfaringer og fælles diskussioner. Alt sammen noget der bidrager til at udvikle de enkeltes lærers AMU-praksis, ligesom det fremmer den landsdækkende merit og ensartede kvalitet.

*Faglig opdatering*

Da rengøringsfaglærerne ofte underviser i flere forskel-

lige fagområder, er det en konstant udfordring at holde sig opdateret på samtlige områder. Flere af lærerne pointerede undervejs, at netværket er en unik mulighed for at holde sig orienteret om væsentlige forhold inden for rengøringsområdet som fx nye redskaber og procedurer og branchens generelle udvikling.

#### *gennem leverandører*

Med netværket står lærerne stærkere i forhold til leverandører. Et landsdækkende netværk af rengøringsfaglærere er selvsagt interessant for leverandører, der ønsker at informere om og illustrere nye teknikker og redskaber mv. Således er noget af tiden på tredje netværksmøde sat af til, at en leverandør kommer og orienterer om den nyeste viden om microfiber. Det giver lærerne en mulighed for at få ny viden inden for området og samtidig få reflekteret over og diskuteret de nye input i fællesskab.

#### *Og hinanden*

Udover inputtene udefra bidrager lærerne i stor stil selv til at opdatere hinanden. Når faglærerne er samlet, flyver der informationer, tips og gode ideer rundt i lokalet både under det formelle program og i pauserne. Det kan være alt fra en ny vejledning fra Arbejdstilsynet og undervisningsegnete videoklip på internettet, til relevant undervisningsmateriale som lærerne skriver sig bag øret undervejs. Som en fra udviklergruppen udtrykker det, får de på netværksmøderne "langt mere end hvad vi hver især selv kan opsøge".

#### *Udvikling af undervisningsmateriale*

Netværket har yderligere vist sig at være et forum, hvor lærerne sammen kan udvikle konkrete metoder og undervisningsmaterialer. På et af netværksmøderne var emnet som bekendt IKV og lærerne sad i mindre grupper og udviklede konkrete metoder til at gennemføre IKV inden for de enkelte mål. Deltagerne fik dels en stribe af konkrete spørgsmål og praktiske opgaver til IKV-forløb med hjem og dels fik de gennem arbejdet fornemmelse for, hvordan de fremover kan gribe arbejdet med IKV an. Endelig fik lærerne konkret træning i at tænke og forberede IKV-forløb, så de føler sig bedre rustet til at fortsætte arbejdet hjemme på egen arbejdsplads.

#### *Fokus på formen*

Udover det faglige indhold på netværksmøderne har selve mødernes *form* vist sig at være inspirerende og lærerig for deltagerne. Der benyttes afvekslende og inddragende metoder med fokus på dialog og ansvar for egen læring. Derudover har udviklergruppen fra start lagt en meget åben, nysgerrig og anerkendende tone an, der hurtigt har spredt sig og vist sit værd.

#### *'Et metode-laboratorium'*

Hvor det er oplagt. knyttes en metateoretisk kommentar til metoden, således at deltagerne udover at forholde sig til det rent indholdsmæssige ligeledes forholder sig til de metoder, der bruges, med henblik på hvordan de kan bruges i deres egen hverdag.

Som en fra udviklergruppen beskrev det, er der mulighed for at afprøve forskellige metoder og øvelser sammen med kollegaerne på netværksmøderne og dermed bruge netværket som et slags 'metodelaboratorium'.

Ifølge udviklergruppen er det netværksmødernes mere uformelle form – sammenlignet med fx faglærerkonferencer, "hvor vi kigger hinanden i nakken" – der er afgørende for erfaringsudvekslingen og dialogerne undervejs og dermed læringspotentialer.

#### *Varm velkomst til nye*

Særligt for de nye kollegaer i branchen er netværksmøderne en oplagt mulighed for at møde kollegaer fra andre skoler og lære af deres erfaringer.

Hvis man er helt ny i branchen og måske endda også i AMU-systemet, kan det være en hård og ensom affære at begynde som rengøringsfaglærer. Også i denne situation er der meget guld at hente hos kollegaerne rundt om i landet i form af udviklede materialer, mange års undervisningserfaring og stort kendskab til AMU-systemet og rengøringsbranchen.

Da forholdene på de enkelte skoler nu om dage styres lokalt og SUS dermed ikke længere er ansvarlig for rekruttering, oplæring, udstyr mv. øger det faglærernes behov for kontakt og samvær med fagfæller på tværs af skoler. Netværket bidrager fx til at få en fornemmelse for standarden på andre skoler og dermed hjælper det til at klæde nye kollegaer i branchen på til dialog med ledelsen på egen arbejdsplads om fx behovet for udstyr, kompetenceudvikling mv.

#### *Følørdringer*

Netop den uformelle form på netværksmøderne giver god mulighed for at skabe relationer til kollegaer, som kan bruges i tiden mellem møderne, ligesom det bliver muligt at lufte sin usikkerhed og efterlyse fx følørdringer hos mere erfarne kollegaer.

#### *Refleksionerne fortsætter på egen arbejdsplads*

##### **Tiden imellem netværksmøderne**

Én ting er de refleksioner og erkendelser der foregår på selve netværksmøderne. En anden er de 'efterveer' der opstår hjemme på egen arbejdsplads. Lærerne i udviklergruppen erfarede, at diskussionerne fra netværksmøderne fortsatte hjemme blandt kollegaerne til gavn for såvel de lærere, der selv havde deltaget i netværksmødet, som for de lærere, der ikke havde haft mulighed for at deltage.

Efterspillet hjemme blandt kollegaerne på egen arbejdsplads drejede sig både om den fortsatte fælles refleksion og udvikling af praksis på baggrund heraf, ligesom det gav anledning til en fornyet opmærksomhed på og udveksling af metoder, materialer mv.

*Samarbejde på tværs af skoler*

Derudover har lærerne på netværksmøderne stiftet bekendtskab med kollegaer fra andre skoler. De har arbejdet sammen på kryds og tværs og herigennem fået en fornemmelse for hinanden og de respektive skoler.

Ifølge udviklergruppen har det åbnet for et øget samarbejde på tværs af skolerne. Som en af deltagerne i udviklergruppen udtrykte det, bidrager netværket til at "vi ser hinanden som kollegaer - *ikke* som konkurrenter", Netværket har synliggjort de enkelte skolers og underviseres spidskompetencer og gjort det lettere at ringe rundt og drage nytte af hinanden.

*Gensidigt bytte af materialer*

De relationer, der skabes på netværksmøderne kollegaerne imellem, er også blevet brugt til løbende at bytte egne undervisningsmaterialer med hinanden. Med de nuværende elektroniske muligheder kan lærerne hurtigt sende dokumenter frem og tilbage mellem hinanden i tiden mellem netværksmøderne.

På sigt vil den elektroniske platform på SUS's hjemmeside ligeledes bidrage til udveksling af konkrete metoder, gode ideer mv.

### **Fælles faglig identitet**

Det at bruge tid sammen, arbejde sammen og dyrke den faglige nysgerrighed sammen er med til at synliggøre fagligheden. En af netværksdeltagerne, som indledningsvist præsenterede sig som helt uerfaren rengøringsfaglærer, beskrev i evalueringen af dagen, hvordan han nu vidste endnu mere om, hvor meget der endnu er at vide. På den måde opdages og udvides fagligheden gennem det faglige fællesskab. Der skabes et fælles sprog og en fælles professionel tilgang til forskellige rengøringsfaglige opgaver, hvilket giver en fælles ryggrad og styrker faget som fag.

*Større gennemslagskraft*

Denne synlige og styrkede faglighed, som netværket bidrager til, giver yderligere rengøringsfaglærerne en større gennemslagskraft. Netværket er jo som bekendt landsdækkende og den fælles stemme, det giver, er stærk. Det betyder fx, at faglærerne med netværket kan rette fælles henvendelser til udvalg og lign. og dermed være med til at påvirke udviklingen af uddannelserne.

Fx blev det tydeligt for deltagerne på et af netværksmøderne, at de er fælles om at være frustrerede over mængde af målpinde på et konkret meget kort AMU-forløb. De erfarede, at ingen oplevede at kunne nå omkring samtlige målpinde på tilfredsstillende vis. Det gav anledning til efter mødet at samle underskrifter og sende en fælles melding vedrørende problematikken til udvalget.

*Gensidigt kendskab mellem SUS og faglærere*

Endelig bidrager netværket til et øget kendskab og samarbejde faglærerne og SUS imellem. SUS benytter netværksmøderne til kort at orientere om brancherelevante forhold som nyudviklede undervisningsmaterialer, kommende udviklingsopgaver mv. Det giver faglærerne et kendskab til SUS, som de løbende kan drage nytte af, og det giver SUS en mulighed for at have fingeren på pulsen i forhold til, hvem der underviser hvor og i hvad, og hvad der rører sig rundt omkring på skolerne inden for rengøringsområdet.

### **Netværkskompetencer til udviklergruppen**

Som afslutning på projektet har udviklergruppen samlet op på, hvad man skal kunne og hvad man kan lære af at drive et sådant netværk. Da udviklergruppen i dette TUP projekt som nævnt er sammensat af erfarne og engagerede lærere, der i vid udstrækning på forhånd var rustet til at opstarte og drive et netværk, rummer dette afsnit de opmærksomhedspunkter, udviklergruppen undervejs er blevet særlig opmærksom på. Pointer der er afgørende for netværkets fortsatte succes.

*Stort fagligt engagement*

Det første punkt er behovet for et stort fagligt engagement. Det arbejde og den tid, som de kommende styregrupper skal lægge i opgaven, er som udgangspunkt ulønnet og selv om der er udviklet en netværksmodel, som kræver mindst mulig tid til fx at mødes, er det indlysende, at det kræver et stort engagement og en tro på, at denne opgave er vigtig, sjov og lærerig at løfte sammen med andre. SUS's aktive opbakning og støtte er vigtig i denne sammenhæng.

*Faglig viden*

Dernæst er det vigtigt, at lærerne i udviklergruppen (eller nogle af dem) har en stor faglig viden om branchen, der gør dem i stand til at vurdere, hvad der er relevante temaer for flest mulige af deres kollegaer.

*Præcis ansvarsfordeling:  
Hvem gør hvad.*

Selv om lærerne er ildsjæle og har det sjovt, når de er sammen om at planlægge et netværksmøde, viser erfaringerne fra projektet, at hverdagen hurtigt tager over, når de kommer tilbage på skolen. Det betyder, at det er meget vigtigt at have meget præcise og konkrete ansvarsfordelinger, så der ikke undervejs opstår tvivl om, hvem der har bolden. Dette er særligt vigtigt fremover, hvor næsten al kommunikation/koordination skal foregå over mail.

*Godt samarbejde i udviklergruppen*

Derudover er det vigtigt, at styregruppen støtter hinanden undervejs. Både hvis der er brug for hjælp til de opgaver, de hver især har påtaget sig at ordne mellem netværksmøderne og på selve netværksmøderne, hvor de kan støtte hinanden ved at supplere hinanden, opmuntre hinanden mv. Dette kræver en bestemt indstilling.

*Skabe godt indhold og en god proces på netværksmøderne*

ling til arbejdet og at der skabes en kultur, hvor det er accepteret, at man ikke er perfekt, at man stiller sig selv til rådighed, at viden først giver mening, når den deles og en tro på, at de sammen kan løse opgaven på flotteste vis. Den kultur har udviklergruppen været med til at skabe fra start af, hvilket har været vigtigt for at nå de resultater, de har nået.

Udviklergruppen beskriver afslutningsvist, hvordan de gennem projektet har fået konkrete erfaringer med, hvor svært det er at styre gennem et netværksmøde, hvor ca. 20 engagerede lærere mødes.

På det andet netværksmøde kom nyhedsrunden fx til at fylde det meste af en time, så der var behov for efterfølgende at diskutere, hvordan denne proces fremover kan styres mere stramt.

Samtidig har netværksmøderne vist, hvor vigtige de uformelle pauser er, da det ofte er her, kollegaerne udveksler tips og nyheder med hinanden.

Samlet har det givet anledning til overvejelser om, hvor meget der skal programsættes, og hvor meget luft der skal være til fri snak. Det er også blevet tydeligt for udviklergruppen, at deres kollegaer er kendetegnet ved et meget aktivt engagement, når de er til stede, men en travlhed i hverdagen, som betyder, at de ikke tror på, at det er en god idé fx at kræve særlig forberedelse op til netværksmøderne. Som de formulerer det: "Bare de møder op, er vi glade".

## **Bilag**

*Bilag 1*

**Invitation til netværksmøde**

*Bilag 2*

**Program for netværksmøde**

*Bilag 3*

**Icebreakers**

*Bilag 4a og 4b*

**Visuelle referater fra netværksmøder**

## Bilag 1: Invitation til netværksmøde

Til skoler der udbyder  
AMU rengøringsuddannelser  
**Att. rengøringsfaglærerne**

25. juni 2009

**Invitation til lærernetværksmøde nr. 2**  
**onsdag den 19. august 2009, kl. 10.00 - 15.00 på**  
**AMU Fyn, Petersmindevej 50, 5100 Odense C**

Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg har som tidligere nævnt et TUP projekt med det formål at etablere et lærernetværk til videndeling blandt rengøringsfaglærere.

Formålet med lærernetværksmøder er på tværs af skolerne, at etablere et forum, hvor der gives undervisere mulighed for at opbygge netværk og mødes med kolleger om en faglig erfaringsudveksling.

Da det er vigtigt for undervisere at være vidende om nyheder og udviklingstendenserne for rengøringsbranchen og dens medarbejdere, vil dette punkt også være et gennemgående tema i netværksamarbejdet for undervisere. Desuden giver det mulighed for drøftelse af AMU uddannelsernes indflydelse på højnelse og anerkendelse af rengøringsservice som fag.

På mødet den 19.08. bliver temaet IKV med fokus på uddannelserne: ”Rengøringsmidler og overflader” og ”Redskaber og maskiner i rengøringsarbejdet”.

./. Program er vedlagt.

**Tilmelding til Mette Marcussen i SUS på [mm@sus-udd.dk](mailto:mm@sus-udd.dk) senest den 10. august 2009.**

Der er ingen deltagerbetaling for dette netværksmøde.

Vi håber, at rigtig mange vil deltage i netværksmøderne fremover.

Venlig hilsen - og rigtig god sommer



*Mette Marcussen*  
Mette Marcussen  
Serviceerhvervene  
Uddannelsessekretariat

## Bilag 2: Program til netværksmøde

# Program

*Onsdag den 19. august 2009*

Kl. 10.00 – 10.05	Velkomst kaffe/brod v/ Mette Markussen, SUS
Kl. 10.05 – 10.30	Præsentationsrunde - Dagens program, deltagerne og nyt fra skolerne v/ Mona Jensen, AMU Nordjylland
Kl. 10.30 – 10.45	Ice breaker v/ Marit Jakobsen, UCR
Kl. 10.45 – 11.00	Præsentation af plancherne fra sidst og dagens emne: IKV v/ Hanne Kruse, AMU Syd
Kl. 11.00 – 11.45	Gruppearbejde, del 1 - Hvad skal deltagerne kunne for at nå målet? - Fokus på "rengøringsmidler og overflader" og "redskaber og maskiner i rengøringsarbejdet" v/ Hanne Kruse, AMU Syd
Kl. 11.45 – 12.00	Opsamling på gruppearbejde, del 1 i plenum v/ Marit Jakobsen, UCR
Kl. 12.00 – 12.45	Frokost
Kl. 12.45 – 13.45	Gruppearbejde, del 2 - Hvordan dokumenteres det? Udvikling af konkrete opgaver v/ Bente Leth, AMU Fyn
Kl. 13.45 – 14.15	Opsamling af gruppearbejde i plenum v/ Bente Leth, AMU Fyn
Kl. 14.15 – 14.40	Kaffe/kage og dialog om netværkets fremtidige organisering v/ Mette Markussen, SUS
Kl. 14.40 – 15.00	Afrunding og evaluering af dagen v/ Mona Jensen, AMU Nordjylland

Netværk

Lerso Parkallé 21  
2100 København Ø.

*Netværksmøde nr. 2*

*AMU rengøringsfaglærer*

*Onsdag den 19. august 2009  
Kl. 10.00 – 15.00*

*Tilmelding på mail  
senest d. 10. august 2009*

*mm@sus-udd.dk*

SUS



*SUS  
Serviceerhvervenes  
Uddannelsessekretariat*



*AMU Fyn  
Petersmindevej 50  
5100 Odense C.*

## **Bilag 3: Icebreakers**

### **Icebreaker – 'Tæl til tre'**

Denne øvelse er hurtig at lave og får grinet frem. Den kan også bruges til at illustrere pointer omkring samarbejde eller spilleregler for dagens program.

Tidsforbrug ca. 5-10 minutter

Deltagerne går sammen parvis. Deltagerne instrueres i at tælle til tre, således at de skiftevis siger 1, 2 og 3. Efter at have prøvet dette, skal tallet 1 skiftes ud af et klap og øvelsen gentages. Herefter skiftes også 2 ud med et stamp og efter at have prøvet dette, skiftes endeligt også 3 ud med et råb fx "Hu".

Øvelsen kan evt. afsluttes med, at instruktøren spørger, hvad der gjorde, at øvelsen lykkedes for deltagerne. Så siger de fx 'øjeblikkontakt', 'koncentration' eller 'opmærksomhed på den anden'. Og så kan man aftale disse stikord som spilleregler for dagens arbejde.

### **Icebreaker – 'Hvem mangler vi?'**

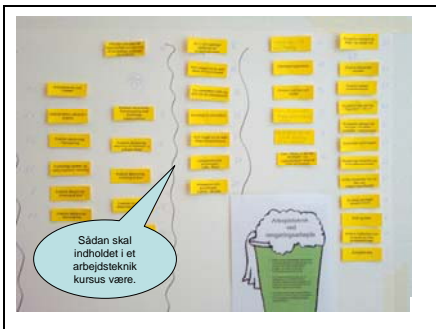
Denne øvelse er god til at skærpe opmærksomheden omkring, hvem der er til stede. Derfor kan den med fordel bruges i forbindelse med nye hold, der på en hurtig og anderledes måde skal lære hinanden at kende.

Tidsforbrug ca. 5-10 minutter

Deltagerne stiller op i en rundkreds med lukkede øjne. Læreren flytter rundt på deltagerne, så de ikke ved hvem de står ved siden af. Læreren vælger en af deltagerne, som gemmer sig (går udenfor, bag skærm eller lign.)


Deltagerne i kredsen får nu lov at åbne øjnene, mens læreren spørger: Hvem mangler vi? Deltagerne skal række hånden op, når de kender svaret.

# Bilag 4a: Referat 1. netværksmøde



## Bilag 4b: Referat 2. netværksmøde

Netværksmøde nr. 2  
AMU rengøringsfaglærere  
Onsdag den 18. august 2009  
kl. 10.00 - 15.00




Program

- Kl. 10.00 - 10.05 Velkomst kaffe/bord v/ Mette Markussen, SUS
- Kl. 10.05 - 10.30 Præsentation af deltagerne og nyt fra skolerne v/ Mona Jensen, AMU Nordlystvej
- Kl. 10.30 - 10.45 Indledning v/ Marit Jakobsen, LICHT
- Kl. 10.45 - 11.00 Præsentation af plancheerne fra sidst og Dagens emne: IKV v/ Hanne Kruse
- Kl. 11.00 - 11.45 Gruppearbejde, del 1  
Hvad skal deltagerne kunne for at nå målet? Fokus på "rengøringsfaglige og overfader" og "tekniske og maskinelle i rengøringsarbejdet" v/ Hanne Kruse
- Kl. 11.45 - 12.00 Opstilling på gruppearbejde, del 1 i plenum v/ Marit Jakobsen
- Kl. 12.00 - 12.45 Frokost
- Kl. 12.45 - 13.45 Gruppearbejde, del 2  
Hvordan dokumenteres det? Udvalgt af konkrete opgaver v/ Bente Leth, AMU Fyn
- Kl. 13.45 - 14.15 Opstilling af del 2 i plenum v/ Bente Leth
- Kl. 14.15 - 14.40 Kaffe/hage og dialog om netværksfremtidige organisation v/ Mette Markussen
- Kl. 14.40 - 15.00 Afrunding og evaluering af dagen v/ Mona Jensen



22 kreative rengøringsfaglærere, kræver en streng mødeleder hvis tidsplanen skal holdes!

### Dagens icebreaker



- **Hvem mangler vi?**  
Deltagerne stiller op i en rundkreds med lukkede øjne. Læreren flytter rundt på deltagerne, så de ikke ved hvem de står ved siden af. Læreren vælger en af deltagerne som gemmer sig (går udenfor, bag skærm eller lign.)
- Deltagerne i kredsen får lov at åbne øjnene og skal række hånden op, når de ved hvem der mangler.
- Sjov øvelse når et nyt hold hurtigt skal lære hinanden at kende.

Det er altid godt at have en Anne Mette til at holde udviklergruppen på sporet



Vi tog tråden op fra sidst og fortsatte med IKV

Efter 1. August 2007

Med indførelsen af de nye muligheder for at udstede beviser sigter IKV i AMU ikke længere alene på at tilpasse og planlægge AMU-uddannelser, der matcher den enkeltes kompetenceudviklingsbehov.

IKV i AMU sigter nu også på at give en person, som deltager i et IKV-forløb, **dokumentation** for dennes **realkompetencer** til brug ved for eksempel ansøgning om anerkendelse/merit i andre uddannelser, ved jobskifte eller jobsøgning.



En tradition er skabt, vi evaluerer netværket, som sidst

De nye fik mødt de "gamle" og i skal bare kontakte os hvis i mangler en fælles tjeneste el. lign.

Der diskuteres ivrigt – hvordan gør vi ?



Anvende!  
Tilrigge!  
Afrigge!  
Sikkerhedsmæssigt!  
Kan vi nå det ???

Mange spørgsmål meldte sig og hvordan tolkes nu målkommunikationerne?

www.minkompetencemappe.dk

www.realkompetence-folkeoplysning.dk  
www.realkompetence-frivillig.dk  
www.realkompetence-forening.dk



Så skal der samles op på gruppearbejdet!



Vi ses igen den 21-12-2009

Temaet for næste netværksmøde er "mikrofiber" Med oplæg fra "Vikan"

Næste gang vil 2 medlemmer af planlægningsgruppen trække sig, så 2 ny kan komme på banen.

Vi glæder os til at se, hvem det bliver!

Gruppen har besluttet, at fremtidige netværksmøder afvikles 3. tirsdag i juni og sidste mandag inden jul.

Med hilsen fra  
Hanne Kruse, Bente Leth, Mona Jensen og Marit Jakobsen