

Forløb for det optimale job og vejledningsforløb

Oplæg vedr. Projekt for LBR i København: Motivation for målgruppen: Ledige ufaglærte i alderen 30-39 år
Udarbejdet af Bente Højer og Poul Erik Jensen

Motivation

Indledning

Reaktionerne på det at være uden for arbejdsmarkedet er meget forskellige, og som rådgiver og vejleder er det vigtigt, altid at møde mennesker, der hvor de er. Det er forudsætningen for et konstruktivt og målrettet vejledningsforløb.

I større eller mindre udstrækning gennemgår alle følgende faser efter en afskedigelse:



Det er vigtigt, at den opsagte/ledige kommer i balance og er i stand til at tænke og agere fremadrettet. Derfor bør de 2 første faser tackles inden den egentlige jobsøgning finder sted. I fase 2 vil den opsagte ofte mangle energi, hyppigt være syg, være modløs, rastløs, ligesom der kan være tegn på 'fortrængelse' i stedet for at vise naturlige følelser.

I fase 3 er afskedigelsen 'accepteret', og her begynder de fleste at tænke på fremtiden, og fra fase 4 er personen ude af 'krisen' - og er klar til aktiv at begynde jobsøgningsprocessen.

Har man været ledig igennem længere tid, eller har man tidligere erfaring med at være arbejdsløs i kortere eller længere tid, kan oplevelsen være en anden, men der vil altid være en psykologisk barriere, større eller mindre, for at komme tilbage til arbejdsmarkedet når først man er ledig.

Første del af jobsøgningsprocessen Motivation deler vi op i 2 faser:

1. Indledningsfase - at blive motiveret
2. Overgangsfase - at opleve nye sider af sig selv

Den efterfølgende beskrivelse er baseret på gruppeforløb, og vi vil her sætte fokus på de aktiviteter, som bør igangsættes i forbindelse med afklaring af den enkeltes motivation, ligesom vi vil se på, hvilket 'lederskab' eller 'påvirkning', rådgiveren skal påtage sig i forløbet i relation til den enkeltes behov og i relation til den enkeltes medvirken.

1. Indledningsfasen

1.1. Gruppedeltagernes medvirken

Først og fremmest skal der etableres tryghed i denne fase. Rammen skal defineres, og der skal udvikles spilleregler for gruppen, hvor man sammen sætter normer og opstiller mål for forløbet.

Lederskab:

- Opstille normer, så alle i gruppen bliver hørt. Normer giver tryghed i gruppen
- Sørg for at der bliver oparbejdet en struktur for dagene, allerede fra starten, så alle ved, hvad målet med de forskellige aktiviteter er
- Fremhæve, hvor og hvorfor vi arbejder, som vi gør

Værktøj: Normer skal anskueliggøres på flipover. Arkene hænges i lokalet og bruges af samtlige undervisere, som led i deres lederskab. Ved de tilfælde, hvor spillereglerne ikke bliver overholdt, henviser man til, hvad man er blevet enige om.

OBS: Underviserens lederskab er styrende i denne fase.

1.2. Aktiviteter

Nedenfor er angivet de aktiviteter, som anbefales i den indledende fase.

1. Hvad sker der på arbejdsmarkedet?

I den indledende fase skal der arbejde meget med det ydre; tendenserne på arbejdsmarkedet, samfundsforhold, forandringerne i virksomhederne og i jobbet. Drøft begrebet 'mellem jobs', som bliver mere og mere udbredt (det, at der med hyppige jobskift vil være korte perioder, hvor man er uden job). Drøft i gruppen hvad der er myter og fordomme, og hvad der er fakta. Udgangspunktet for dette er egne erfaringer.

Få endvidere en dialog i gang med de arbejdssøgende om, hvilke faktorer, der har indflydelse på ens oplevelse af arbejdsløshedssituation. Gerne i mindre grupper med efterfølgende opsamling.

2. Ressourcer

Mange arbejdssøgende kan, specielt hvis de har søgt job i længere tid, komme i tvivl om, hvad de kan - og om de overhovedet kan noget. Derfor skal der allerede fra starten arbejdes med, at alle har nogle ressourcer. Det kan være ressourcer relateret til tidligere jobs, men også relateret til fritiden. Her kan med fordel anvendes en lille øvelse:

Øvelse: Præsenter dig selv for en anden: Navn, kort beskrivelse af tidligere jobs - og så noget overraskende. F.eks. fra din fritid, interesser mv.

3. Kompetencer

Gruppedeltagerne skal arbejde intensivt med begrebet kompetence:

1. Undervisning i kompetence. Hvad er kompetence? (se fig. side 23)

2. Hvorfor er det vigtigt, at du kender og kan præsentere dine kompetencer for andre?

3. Øvelse i plenum, hvor den narrative tilgang anvendes: En deltager fortæller i plenum om en arbejdsfunktion, vedkommende har haft.

De andre samt underviseren spørger ind for at få en fortælling frem, der viser noget om de kompetencer, vedkommende har brugt. Brug her åbne spørgsmål, som hvad, hvorledes, hvordan og konkrete eksempler.

4. Øvelse i grupper: Øvelsen gentages i grupper på 4, hvor man skiftevis er fokuspersion, interviewer og to, der giver tilbagemelding med opstilling af de kompetencer, de har hørt fokuspersionen besidder.

5. Hver deltager skriver sine kompetencer i portefolien (mappe, hvor den enkelte deltager samler

alle opgaverne) til brug for den videre jobsøgningsproces.

OBS

- Deltagerne skal have indgående hjælp til at indse hvilke kompetencer, de har udviklet og har med sig. Disse relateres til kompetencekrav på arbejdsmarkedet.
- Når man giver tilbagemelding på kompetencer, skal man underbygge, hvad der menes med kompetencetilbage melding og konkretisere det, ud fra hvad man har hørt fokuspersonen har sagt.
- Folk reagerer forskelligt og har forskellige erfaringer med arbejdsløshedssituation. Nogle er vant til det (specielt inden for de ufaglærte), og tackler derfor situationen med 'at der kommer nok et job snart'. Her skal vi være opmærksomme på, at der er jobs, som 'forsvinder' – eller som udbydes i meget mindre antal end tidligere.(globalisering, automatisering mv.), ligesom der vil være jobs, som stiller større krav til kvalifikationer.
- Hos andre kan der være vrede, sorg over at miste jobbet, frygt, håbløshed og hjælpeløshed i relation til jobsøgning. Som leder af et vejledningsforløb, er det vigtigt at man forstår disse følelser

og anerkender dem som reelle.

- Ligeledes skal man hurtig opfange, hvor der er nogle hindringer for den enkelte, som f.eks. manglende selvværd, ordblindhed, manglende kendskab til computer mv.

4. Værdier

Vi har alle nogle værdier, som er vigtige for vor trivsel. Det er værdier, som er relateret til både arbejdsliv og privatliv.

Øvelse for at kortlægge egne værdier:

Værdier – hvad har været vigtigt for mig i mit arbejdsliv.

1. Værdikort udleveres til hver gruppe på 3- 4 deltagere. Værdikortene indeholder forskellige betegnelser for værdier. På hvert kort er der et ord, der er underbygget med en sætning.
2. Man diskuterer og reflekterer over, hvad der er betydningsfuldt for én. Alle skal ytre sig i den lille gruppe.
3. Hver deltager finder ud af de 5 vigtigste værdier vedkommende har i sit arbejdsliv og som der skal sættes på fremover.

OBS

Værdikortene kan også bruges enkeltvis, men har derved ikke den samme effekt: at reflektere og høre andres holdninger.

Værdierne skrives ind i portfoliemappen og skal bruges i planlægningen af jobsøgningen.

Der kan her anvendes enten billedkort, som kan være en fordel, hvis læsekundskaberne ikke er så høje i gruppen, eller tekstkort, hvor der er angivet en tekst for 'værdien' med en lille forklarende undertekst.

5. Fritidsliv

Fritidslivet kan ofte give ideer til at finde frem til det, som motiverer, ligesom det ofte er noget, der spørges ind til under en jobsamtale. Et aktivt fritidsliv 'fortæller' ofte end del om personen.

Gruppeøvelse: (gruppe på 3-4 personer)

Hver person fortæller hvad de laver i fritiden. Der er en der interviewer – evt. med hjælp fra de andre. De andre giver tilbagemeldinger på, hvad de hørte, der var vigtigt for personen, der blev interviewet.

OBS

Som leder skal man understrege, at det skal være konkrete hændelser, for at en fortælling kan folde sig ud.

FX fritidsliv at man spiller fodbold... og de andre spørger uddybende ind til, hvad det betyder for vedkommende at spille fodbold. Øvelsen skal trænes i plenum, inden man sætter deltagerne i gang.

BEMÆRK:

Udover det aktuelle behov, at få et arbejde eller komme videre i sit liv, har deltagerne et behov, som udspringer af, at man er gruppemedlem, og dermed har et behov for at blive anerkendt af de andre og af underviseren.

Som leder og underviser er nøgleordene:

- vær bevidst om, at deltagerne er i nogle roller, som de i første omgang skal have anerkendelse for.
Mød dem med empati og anerkendelse. Rollerne er alle en form for kontrol, som grundlæggende dækker over en vis form for utryghed.
- I lederskabet bruger man bestemte færdigheder, såsom aktiv lytning, empati og anerkendende tilbagemeldinger, og i denne fase skal man som leder:
 - o Igangsætte og fremme gruppens samspil
 - o Hjælpe deltagerne til at opleve et tilhørsforhold
 - o Udvikle og støtte gruppens samhørighed
 - o Hjælpe deltagerne til at opstille deres egne individuelle mål inden for rammen af målformuleringen.

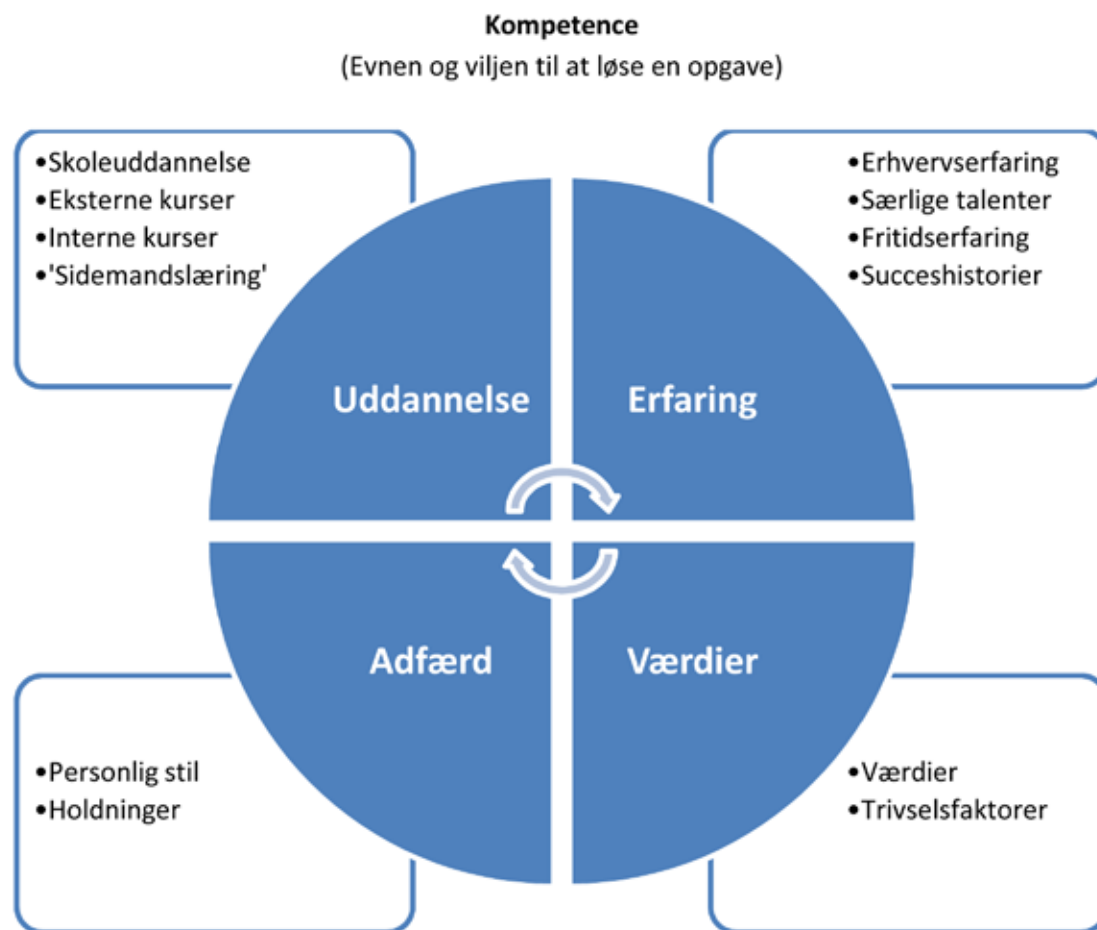
Et vigtigt aspekt ved at være i en gruppe er oplevelsen af at være i samme båd. Derfor skal der oparbejdes en form for tillid, der gør det muligt, at man åbner sig. Herved lader man andre se, at man ikke er perfekt, og der er ikke så mange forsvarspositioner. Selvværdet øges.

For yderligere forklaring af 'roller' henvises til: Gruppevejledning, teori og metode, Amundson, Borgen m.fl., Schultz Forlag.

OBS

Start med aktiviteter, hvor alle kan komme til orde, og undgå meget læsestof. Kort med billeder er en god kickstarter. Herudfra kan deltageren bl.a. fortælle om hvad arbejde betyder for ham, og hvordan han/hun har det med at være på et vejledningsforløb.

Det er underviseren, som sætter rammen for denne øvelse.



Kort forklaring til figur:

- **Uddannelse:** Specielt for ufaglærte er det vigtigt at huske såvel interne kurser som 'sidemandslæring'. Ofte har den pågældende her fået en viden, men blot ikke fået 'papir' på denne.
- **Erfaring:** Ikke kun den erhvervs mæssige erfaring kan være en kilde til at finde motivationen frem. Også fritidsinteresser kan give inspiration, ligesom en evt. 'udøvelse af særlige talenter' og 'succeshistorier' kan være en kilde til motivation.
- **Værdier:** Jf. tidligere om værdier, så kan fokus på 'trivselsfaktorer' give inspiration til fastlægnings af motivation. Spørg f.eks.: *Hvad skal der til, for at du trives i et job?*
- **Adfærd:** Vi har alle en (unik) måde at reagere på, når vi stilles overfor en udfordring. En reaktion, som vi har 'lært os' gennem livet, og som vi finder rigtig. Adfærd og holdninger spiller en stor rolle bl.a. for at finde frem til en virksomhedskultur, som passer til én.

Kompetence definerer vi lidt bredere end kvalifikationer, nemlig som: *Evnens og viljen til at løse en opgave.* For at afklare motivation ser vi, udover de rent faglige kompetencer (uddannelse og erhvervs erfaring) også på værdier og adfærd. Det er muligt, at en person besidder de nødvendige faglige og erhvervs mæssige kompetencer, men hvis værdierne og adfærden ikke matcher med jobbet / organisationen, så rækker det faglige ikke.

2. Overgangsfasen

2.1. Sammenkobling og konfrontering

Mennesker søger tryghed ved det de kender, og derfor bliver de ofte fastlåst i deres kendte mønster.

Det er derfor vigtigt at få nye tankemønstre og nye erkendelser for at kunne 'rykke sig' – f.eks. over i at kunne tænke på et andet slags arbejde, end man tidligere har haft.

Lederen / underviseren skal i denne fase påvirke og anvende færdigheden: **Sammenkobling**. Dette betyder, at der skal spørges meget ind til de andre i gruppen for at høre, hvilke ressourcer der kommer til udtryk ved afdækning af den enkelte person.

Ligeledes skal **konfrontering** bruges i denne fase. Fx hvis personer gentagne gange giver udtryk for lavt selvværd, skal der konkretiseres og fremhæves de mange konkrete undtagelser, der har været. Det er her guldet findes. Med andre ord den narrative tilgang, hvor nye fortællinger / konstruktioner kommer frem i lyset.

Netop selvværdet hos den enkelte er vigtigt i denne fase, og med selvværd mener vi her, at den enkelte:

- accepterer egne egenskaber, stærke som mindre stærke (*stå ved, den man er*)
- agerer proaktivt i forhold til egen situation (*selv tager ansvar*)
- evner at kommunikere til *rette person, på rette tid og rette sted*
- evner at tackle problemer (*nytænkende, kreativ*)

2.2. Aktivitet

Øvelse: Dine personlige egenskaber – karakteristika

Hvad tror du dine tidligere kolleger/venner vil sige om dig?

Du kan interviewe 3 tidligere kolleger og 3 venner, som kender dig godt, og hvis mening du respekterer. Stil dem f.eks. følgende spørgsmål:

1. Hvilke egenskaber synes du er mine bedste? (stærke sider)*
2. Hvilke egenskaber synes du er mindre heldige? (svage sider)*
3. Kan du give mig et godt råd?
4. Hvilket job synes du vil passe rigtig godt til mig?
5. Ser du nogen begrænsninger i at nå dette?

NB: Vær opmærksom på, at de enkelte 'svar' ikke nødvendigvis skal tages for pålydende. De skal drøftes, og det interessante her er, hvis der er 'gengangere' i svarene.

*'Flinkeskolen' og 'Janteloven' skal udfordres, fordi mange underkender sig selv. **Alle** har nogle stærke og nogle svage sider.

3. Oversigt – inden planlægning af jobsøgning

Deltagerne har nu været igennem 2 faser:

1. **Indledningsfasen**, hvor der var fokus på at skabe tryghed, at være en del af en gruppe, at opleve positiv respons fra andre. Dette er nyt for mange.
2. **Overgangsfasen**, som er 'vendepunktet' og hvor deltagerne bevæger sig fra at fokusere på barrierer til at fokusere på muligheder. Deltagerne har her arbejdet sig hen imod at være mere selvhjulpne, at støtte og hjælpe hinanden. I løbet af denne fase indser deltagerne, at de selv er ansvarlige for forandring og for handling. Lederen uddelegerer arbejdet og anvender empowerment.

Indtil nu har deltagerne arbejdet med bl.a. ressourcer, kompetencer, faglige kvalifikationer, egenskaber og værdier, og nu skal der arbejdes på at få et samlet overblik.

3.1. Aktiviteter

Få deltagerne til at samarbejde med at opstille mål og planer, og få grupperne til at hjælpe hinanden. Som leder skal man hjælpe med at udvælge aktiviteter, som er relevante.

1. Hvilken vifte af muligheder er der?
2. Find 5 muligheder, der skal undersøges
3. Det kan give inspiration at bruge tid på at læse nogle forskellige jobopslag i jobbaserne. Lad dig ikke begrænse af jobs, som du i forvejen kender, læs også andre.

Her bruges meget de andre deltagers feedback, opmærksomhed og idéer til hver især at få oplistet forskellige muligheder.

Metode: Mindmap

Mindmap metoden (Tony Buzan: 'Brug Hovedet bedre, 1978) kan her med fordel anvendes. Det er vigtigt, at underviseren først viser et konkret eksempel på tavlen, med interaktion fra gruppen, inden grupperne går i gang.

Mindmap metoden udmærker sig ved at give et overblik over, hvordan man kommer videre, hvem man skal kontakte, hvad man hver især skal undersøge, hvem man kan få hjælp fra, og hvordan man sammen med andre kan undersøge forskellige brancheområder, uddannelsesområder, kurser mv.

Underviseren understreger, at det er for at undersøge området, hvilke kvalifikationer, der kræves, løn og ansættelsesforhold osv. Man undersøger – der er ikke besluttet noget.

På næste side er angivet et eksempel, og det tilrådes som underviser at træne lidt i anvendelse af Mindmap, inden den tages i anvendelse.

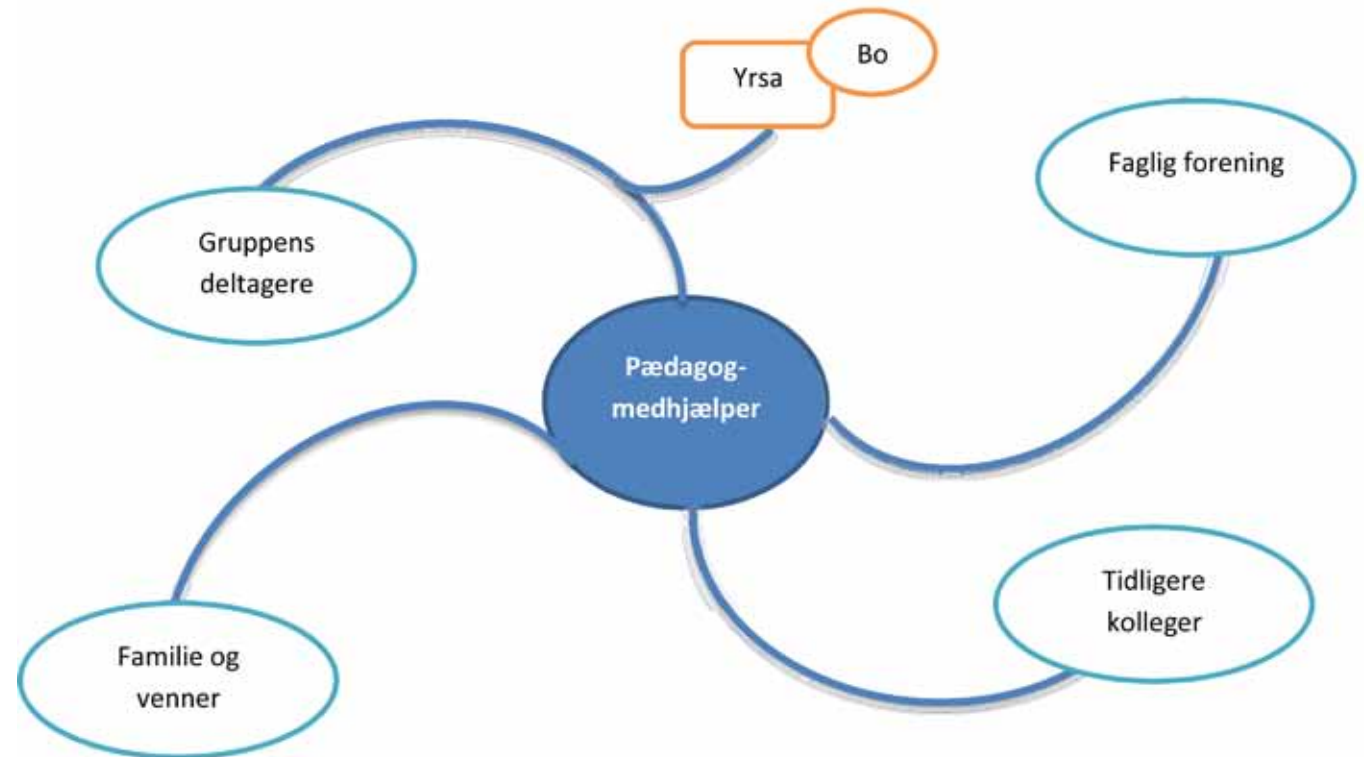
Et kort eksempel:

Ulla i gruppen vil undersøge muligheder for at arbejde i en anden branche. Tidligere har Ulla arbejdet som ufaglært HK'er, men har nu gennem sine øvelser fundet frem til et ønske om at arbejde med mennesker, gøre noget for andre (værdier) og have et job med kontakt med andre (trivselsvilkår). Ulla er serviceminded, fleksibel og mobil (kompetence).

Gruppen 'brainstormer' om dette, og lad os antage, at pædagogmedhjælper i Skolefritidsordningen (SFO) kommer op. På tavlen tegnes en cirkel med teksten *Pædagogmedhjælper*

Gruppen spørges så: *Hvem kender en person, der arbejder indenfor SFO-området?* Det gør Yrsa, hun kender Bo. Dette tegnes ind som vist på figuren, og der er nu skabt kontakt mellem Ulla og Yrsa. Der er endvidere skabt en forventning om at der handles, indsamles informationer, ny viden og nye erkendelser. Andre forslag til kontakter undersøges blandt gruppens deltagere, inden man går videre til næste 'ben'.

De andre 'ben' kan være familie, venner, den lokale SFO, faglige organisationer osv.



OBS: Vær forberedt på, at nogle deltagere måske vil 'stejle' over at skulle opstille mål, udføre særlige kontakter. Det er grænseoverskridende for mange at skulle søge kontakt med andre, som de ikke kender. Her skal støtte og opbakning fra gruppen anvendes.