

ØVELSE 1

Øvelsen handler om at "blive klar til at begynde job-søgningsprocessen" – At blive motiveret.

Spørgsmål:

- Hvilke forhindringer eller barrierer kan I forestille jer man kan have i forhold til at skulle finde et nyt arbejde?
- Hvad kan forhindre dig at få det arbejde du gerne vil have?
- Hvad kan man gøre for at overkomme nogle af disse forhindringer?

Disse spørgsmål har deltagerne besvaret i individuelle samtaler.

Herefter handler øvelsen om at få afdækket og blive klar over sine **kompetencer**
– at lære sig selv bedre at kende

Det er meningen at de fire uger skal resultere i at alle har en *Kompetenceprofil*. Det vil sige at man er blevet mere klar over hvilke kompetencer man har og hvordan man kan fortælle sin kommende arbejdsgiver om disse.

1. Tale om forholdene på arbejdsmarkedet (stik-ord: finanskrise – moderne arbejdsmarked = man

skifter oftere jobs – det fleksible arbejdsmarked – hvordan var det før? Sammenlign.)

2. Mini-øvelse – Præsenter dig selv: Navn, kort beskrivelse af tidl. Jobs – og en ekstra ting om f.eks fritidsinteresser eller noget andet personligt der siger noget om dig.
3. Gruppeøvelse:
 - Hvad er kompetence? (Gruppeleder spørger – deltagerne kommer med bud – skriv på tavle)
 - Hvorfor er det vigtigt at kender dine kompetencer og kan præsentere dem for andre?
 - Fortæl om en arbejdsfunktion du har haft – en anden spørger ind til fortællingen for at afdække hvilke kompetencer du har brugt (hvad gjorde du, hvordan, kan du give konkrete eksempler?). En spørger – en fortæller – en skriver. (Gruppeledere demonstrerer først.)

Vurdering:

Der blev brugt en del tid på at deltagerne præsenterede sig selv da de herigennem af sig selv begyndte at netværke.

Herefter blev der brugt mest tid på den sidste gruppeøvelse hvor deltagerne bagefter gav udtryk for at det havde været en afklarende og god øvelse. Delta-

gerne fik nedskrevet de kompetencer der kom frem i interview-dialogen og resultaterne blev senere brugt i kompetenceprofilen. Vurderingen er at denne øvelse helt klart klæder deltagerne bedre på til at forholde sig til hvad en kompetenceprofil er, hvad de kan bruge den til og samtidigt at øvelsen gør deltagerne mere bevidste om deres kompetencer generelt.

Herudover vurderes det at man som vejleder får et meget godt indblik i og lærer deltagerne (de ledige) meget godt at kende gennem en sådan øvelse. Dette kendskab er meget nyttigt i det senere arbejde med at hjælpe, vejlede og sparre med den ledige i jobsøgningsprocessen.

For eksempel fremgik det meget tydeligt allerede i denne første øvelse, hvem der søger og tænker bredt og hvem der søger og tænker meget snævert. Herudover fremkom vigtige aspekter som selvtillid og evne til at sætte ord på egne kompetencer eller i det hele taget til at se sig selv udefra.

Det vurderes at selve det at være i en gruppe og at de ledige bruger hinanden som interview- og sparingspartnere var en meget positiv oplevelse. Det der blandt andet sker, er at man får bragt tematiseringen af det at være ledig og hvordan man får et nyt job lidt ud af den normale ramme som består af en ledig og en vejleder/konsulent. Dette virkede i sig selv motiverende i forhold hvordan de ledige selv tog ansvar for sin jobsøgningsproces.