



EVALUERING

PROJEKT NAVIGATORS

Slutevaluering udarbejdet af FLORIS Consult for Kunst og Erhverv



FLORIS Consult

DEN EUROPÆISKE UNION



Den Europæiske Socialfond

December 2007

FORORD

Projekt Navigators er nu gennemført. 110 seniorer har deltaget. Vi har oplevet lige så mange individer med hver deres livs- og arbejdshistorie, hver deres ønsker og overvejelser for fremtiden – og hver deres valg af karrierevej for de kommende år.

Da vi startede Navigators i oktober 2005, var vi nysgerrige efter at vide, hvilke erfaringer vi ville hente med dette læringskoncept for seniorer, som i høj grad bygger på en anerkendelse af den enkeltes baggrund og ønsker, en individuel tilgang i det didaktiske set-up, et læringsmiljø med høj grad af selvledelse og indflydelse og et individbaseret perspektiv på jobvejledning og jobsøgning for seniorer.

Vi kunne i 2005 konstatere, at ledige over 50 år havde meget svært ved at skaffe sig et nyt arbejde. Statistikkerne påviste, at kun en tredjedel kom i arbejde igen. Problematikken i at alder viser sig at spille en relativ stor rolle for muligheden for at blive selvforsørgende, ville vi gerne forsøge at arbejde med gennem en aktiv opkvalificering og intensiv nyskabende jobsøgningsmodel.

Efter 2 års udviklingsarbejde må vi konstatere, at vore ambitioner fra projektstart er indfriet og mere til. 65 % har fået jobs eller etableret sig som selvstændig. 10 % er ved projektets afslutning "tæt på arbejdsmarkedet", og vi forventer, at beskæftigelseseffekten af dette initiativ vil stige til 75 % i 2008.

Vi fik 11 måneder efter projektstart udarbejdet en devaluering, hvor vi i særlig grad satte fokus på selvledelse i læreprocesser. I og med at selvledelse er et nøglebegreb på Navigators – og en central kompetence for fremtidens voksne på arbejdsmarkedet, fandt vi det naturligt at udfolde metoder, erfaringer og refleksioner med, hvordan virksomheder, og vi som uddannelsessted forstår og praktiserer selvledelse. Devalueringen blev afsæt for, at vi gjorde os yderligere refleksioner og tiltag.

I slutevalueringen formidler vi viden om resultater og processer fra projekt Navigators. Fokus i slutevalueringen er job- og arbejdsmarkedsperspektiver for seniorer. Vi har valgt her at inddrage deltageres og visiterende myndigheders erfaringer og overvejelser, og jeg vil her sige stor tak for den viden, de her har bidraget med.

Vi ser ud fra evalueringen, at de indhøstede erfaringer og overvejelser giver en god grobund for at fastholde og videreudvikle god praksis og metoder, der er demonstreret i dette initiativ for seniorer. En særlig tak til de mange virksomheder, som har fulgt projektet og både har tilbudt praktikforløb, undervist på projektet og i sidste instans ofte har tilbudt job. En stor tak for dette meget aktive medspil.

Vi håber, at den viden, vi har indsamlet via Navigators, kan bruges til glæde for vores samarbejdspartnere og andre, der tænker i nye baner for ledige seniorer.

Projektansvarlig
Kirsten Junge

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Sammenfatning og anbefalinger	s. 3
2. Indledning	s. 6
· Om evalueringens tilgang, metoder og kilder	
· Læsevejledning	
3. Projekt Navigators	s. 8
· Kort om projektet	
· Projektets formål og mål	
· Hoved- og delaktiviteter i projektet	
· Projektets resultater for deltagerne	
4. "På vej til Navigators" – om visitationsprocessen	s. 12
· Rammer og proces i visitationen	
· Deltagernes profiler og motivation til jobveje	
· Refleksionstemaer til visitationsprocessen	
5. "På vej til job" – brugernes blik på processen	s. 16
· 3 deltageres historier om processen på vej til selvforsørgelse	
· Seniorers vej til selvforsørgelse – erfaringer fra 3 kommuner	
· Refleksionstemaer til vejledning med jobeffekt for seniorer	
6. "Undervejs på Navigators" – om læringskonceptet og den pædagogiske praksis	s. 21
· Konceptet	
· Individuelt tilrettelagt indtag og udslusning	
· Valg og brug af undervisere	
· Informations- og kommunikationsgange	
· Det fysiske læringsmiljø	
· Projektledelse	
· Refleksionstemaer til god læringspraksis for seniorer	
7. Refleksioner over temaer til udvikling og forbedring	s. 25
· God praksis med jobtilgang, læring og vejledning på Navigators	
· Udviklingstemaer for en udbygget indsats for seniorer i regionen	
· Forbedringstemaer til det pædagogiske set-up for seniorer	
BILAG 1	s. 28

1. SAMMENFATNING OG ANBEFALINGER

”Jeg er kommet lidt videre i mine overvejelser omkring brancheskift..
På Navigators er jeg blevet motiveret til at tage stilling til mange ting.”

Deltager fra Navigators

Projekt Navigators er en innovativ forsøgsuddannelse for erfarne voksne. At navigere handler om at have mange bolde i luften, se nye veje, bygge bro og tænke i nye løsninger, at arbejde med egne kompetencer i nye sammenhænge og at se sig selv i et nyt lys. Årsagen til at deltage i Navigators er den enkle, at deltageren står uden arbejde – ofte efter mange års tro tjeneste på samme arbejdsplads, og at hun/han har nået en alder, som gør det vanskeligt at få et job igen, som matcher kompetencer og fysik.

Uddannelsen er et udviklingsarbejde, der har fokus på seniorernes arbejdslivsfase, understøtte deres jobudvikling og bygge på de ressourcer og erfaringer, som de gennem et langt arbejdsliv er bærere af.

Projektet har opnået støtte fra EU´s Socialfond, Københavns Amt, og er målrettet 132 ledige over 45 år med bopæl i en af kommunerne i det daværende Københavns Amt. Projektet er gennemført i perioden 3.oktober 2005 til 31.december 2007. Deltagerne har haft mulighed for at bruge op til 16 uger i Navigators, individuelt tilrettelagt på den måde, at læringsprogrammet har åbnet for nye deltagere hver uge og individuel varighed på Navigators. Projektet har arbejdet fokuseret med individuelle udviklingsplaner, match med relevante virksomheder og jobprofiler samt coaching til en ny jobsituation som selvforsørgende.

Projektets overordnede formål har været at tilbyde målgruppen et innovativt, individuelt kompetenceudviklingsforløb, der fører frem til beskæftigelse. I denne sammenfatning beskriver vi initiativer og resultater ud fra de formulerede delmål i projektet.

Mål 1: At opnå beskæftigelse på ordinære eller særlige vilkår for mindst 60% af målgruppen

Ved projektets afslutning, december 2007, har 110 voksne deltaget i Navigators.

Tretten er efter projektets afslutning på pension, efterløn eller har en sygemelding. Af de 97 potentielt erhvervsaktive er det lykkedes 65% at få job eller etablere sig som selvstændig. Yderligere 10 % af de aktuelle deltagere ved projektets afslutning forventes at få job i 2008.

Deltagerne har fået jobs som fx telemarketingmedarbejder, lægesekretær, kontorassistent, receptionist, massør, parkmedarbejder, butiksmedarbejder, højskolelærer, museumsmedarbejder, salgsmedarbejder, underviser, pædagog, salgssupporter, regnskabsmedarbejder, projektkoordinator, tolk og stewardesse.

Mål 2: At give deltagerne større viden og indsigt i egne ressourcer og i arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft

Det centrale konceptet for Navigators har været et individuelt tilrettelagt lærings- og jobsøgningsforløb. Der har været anvendt en kombination af flere metoder, hvoraf de væsentligste er: individuel coaching ud fra lærings- og jobmål, kompetenceafklaring, arbejde med CV, individrettet informations- og vejledningsservice om jobmuligheder, træning i performance, oplæg om rettigheder og muligheder i jobsøgningsarbejdet, oplæg om jobåbninger på arbejdsmarkedet, oplæg fra og besøg på udvalgte virksomheder – og ikke mindst iscenesættelsen af et lærende netværk, hvor seniorer mødes som jævnaldrende.

Gevinsterne har i et deltagerperspektiv været det individuelle fokus i tilrettelæggelsen af dette forløb – og samtidig fordelen i at være i et lærings- og udviklingsnetværk med "ligestillede" seniorer.

Centrale udfordringerne har for mange deltagere været at sætte ord på egne kompetencer i forbindelse med CV efter et mangeårigt ansættelsesforhold på samme virksomhed, at kunne overføre kompetencer til ny branche og jobprofil og at afklare og nyorientere sig på arbejdsmarkedet i seniorlivet.

Mål 3: At synliggøre og nyttiggøre personlige og faglige kompetencer for virksomhederne, især indenfor handel og service og indenfor oplevelsesindustrien (fx marketing, reklame, arkitektur, webdesign, turisme, undervisning, kultur og formidling)

Resultaterne fra Navigator-deltagernes joborientering og faktiske jobvalg efter Navigators vidner om mange forskellige jobveje og –kombinationsmuligheder i seniorlivet – og at nye kompetencer og ansættelsesformer er i spil på virksomhederne. Det er i Navigators lykkedes mange deltagere at gribe jobåbninger inden for handel, service og oplevelsesindustrien.

Nye fleksible og opgavebaserede ansættelsesformer ser dagens lys. Det er i Navigators blevet demonstreret gennem fx kombinationsansættelser, projektbaserede ansættelser, outsourcete projektopgaver og freelancevirksomhed.

Selvledelse, sociale og kommunikative evner internt og eksternt overfor kunder, navigation i netværk, vilje til at tage ny læring ind (fx orientere sig i nye IT-systemer) og kreativ tilgang til jobudvikling og problemløsning i hverdagen har været efterspurgte kompetencer fra arbejdsgivere. Det har været disse kompetencer, Navigators har forsøgt at sætte fokus på gennem konceptet, den didaktiske tilrettelæggelse og læringspraksis. En central spinoff-effekt har været udviklingen af ansvar for egen udvikling og et socialt ansvar for hinanden. Deltagerne har fx været involveret i at tage imod nye i gruppen, bidrage aktivt til informationsarbejde og nyhedsbreve og at tage referater fra de forskellige undervisningssessioner. Tilrettelæggelsesformen har fremmet en værdibaseret kultur, som har haft fokus på at løfte alle og samtidig tilpasse undervisningen løbende i forhold til de enkelte deltagers ønsker og behov.

Centrale udfordringer og udviklingstemaer, uddannelsessteder med fordel kan arbejde videre med, er systematisk viden og informationer til at følge og følge op på regional vækst og jobåbninger, ledige seniorer kan orientere sig efter.

Mål 4: At tilbyde undervisning i nye kompetencer – bl.a. IT, kulturformidling, coaching og konceptudvikling samt viden om arbejdsmarkedets udvikling og konkrete beskæftigelsesmuligheder

Et centralt perspektiv i Navigators har været at træne den enkelte i at sætte ord på og definere mål for jobsøgning og kompetenceudvikling. Den enkelte har skullet definere, på hvilke områder hun/han har brug for at supplere opnåede kompetencer og kompetenceønsker for at nå sit jobmål.

Det er sket på flere niveauer – som individuelle læreprocesser med personlige tilvalg fx på IT-området, som læreprocesser i projektgrupper med selvvalgte projekter og som læreprocesser på holdniveau.

Deltagerne har generelt betonet betydningen af at skabe et varieret uddannelsesprogram, der kombinerer individuelt tilrettelagt coaching og redskaber til CV og jobsøgning, virksomhedsbesøg, IT-undervisning, projektorienterede arbejdsformer og kunst. Desuden har de peget på betydningen af at være blandt jævnaldrende sammen med andre erfarne voksne i et læringsforløb, indflydelse på indholdet, underviserkompetencerne, læringsmiljøet på Havarthigaarden og projektledelsens bidrag til at skabe et indbydende og udviklende læringsmiljø.

En udfordring vedrører den løbende ind- og udslusning. Det betyder pædagogisk, at der skal undervises og ageres i forhold til forskellige forudsætninger, læringsstile og gruppekulturer. Deltagerne fremhæver generelt denne del som positiv på den måde, at det fremmer en åbenhed og skaber fornyelse og "ny luft" i forløbet. Enkelte giver dog udtryk, at metoden med at sige farvel til og byde velkommen til nye hver uge bringer "forstyrrelse" ind i hverdagen. For denne type initiativer er det en udfordring at åbne projekter og gruppeprocesser for nye deltagere og inddrage dem i processen.

Mål 5: At danne seniornetværk med inspiration fra "en mønsterbryder" udefra
Deltagerne har som en del af undervisningen fået oplæg fra en række af de virksomheder, der er tilknyttet projektet. Oplæg fra virksomheder eller besøg på virksomheder har haft sigte på enten at øjne nye jobmuligheder eller starte egen virksomhed. I flere af de virksomheder, der har stillet sig til rådighed med besøg eller oplæg på uddannelsesstedet, er der udviklet en seniorpolitik, som deltagerne på Navigators er blevet præsenteret for. Det har for eksempel drejet sig om IKEA, TSM og Forenede Service.

Det har virket godt med "levende" eksempler, både fra virksomhederne og fra medarbejdere eller selvstændige, der har bidraget med fortællinger, processer og gode eksempler.

I de tilfælde, hvor der har været afholdt jobbørser i regionen, er deltagerne inviteret til at deltage med henblik på jobsøgning. Deltagelse i jobbørserne er forberedt gennem drøftelser af de konkrete muligheder, en jobbørs tilbyder for direkte at komme i job. Deltagerne har medbragt deres CV'er. I flere tilfælde er det lykkedes deltagerne at få job gennem aktiv forberedelse og deltagelse.

Et udviklingstema er, hvordan man kan videreudvikle metoder i denne model, med respekt for det tidsforbrug, små, mellemstore og store virksomheder investerer. Der kan evt. arbejdes videre med iscenesatte og formaliserede mentorordninger, hvor en defineret kreds af virksomheder og selvstændig engageres. Der kan også trækkes på gode erfaringer med jobbørs-fora, her tilrettet virksomheder med ønske om erfarne medarbejdere. Endeligt kan der tænkes i videreudvikling af nye og anderledes måder at tænke praktikforløb på.

2. INDLEDNING

I indledningen beskriver vi kort evalueringens tilblivelse og giver læseren en kort læsevejledning til evalueringsrapporten.

OM EVALUERINGENS TILGANG, METODER OG KILDER

I opdraget til evaluator er det blevet betonet, at den eksterne slutevaluering skal være en samlet fremstilling og evaluering af projekt Navigators – med fokus på beskrivelse af anvendte metoder og processer især med arbejdsmarkedsperspektivet for øje samt refleksioner over anvendelighed og perspektiver, som brugere og samarbejdspartnere vil kunne drage nytte af fremover.

I slutevalueringen inddrages også viden fra devalueringen, der blev gennemført 11 måneder efter projektets start.

Kilder i den eksterne slutevaluering

Slutevalueringen baserer sig på skriftlige ansøgnings- og informationsmaterialer fra "Kunst og Erhverv" og kvalitative interviews til uddybning.

Centrale skriftlige baggrundsmaterialer for slutevalueringen har været:

- Ugentlige nyhedsbreve
- Ugeprogrammer for undervisningen
- Statistiske data som led i indrapportering til EU

Til den kvalitative del af slutevalueringen har følgende bidraget:

- Deltager Arno Jes Svendsen
- Deltager Hans Ole Andreasen
- Deltager Hanne Marslev
- Deltagere på Navigators i en procesevaluering, 15.august 2007
- Erhvervsvejleder Isabelle Simone Genevey, Allerød Jobcenter
- Virksomhedskonsulent Ellen Ehrenreich, Gladsaxe Jobcenter
- Jobcenterchef Åse Thomsen, Rudersdal Jobcenter
- Projektansvarlig Kirsten Junge
- Projektadministrator og underviser Bettina Cold Hovstadius

Deltagerne og myndigheder er udvalgt i et samarbejde mellem evaluator og "Kunst og Erhverv" – og ud fra kriterier om at få illustreret nogle forskellige eksempler på karriereveje og forskellige måder at overføre og udfolde kompetencer fra tidligere jobs til nye jobfunktioner.

Deltagere og medarbejdere fra jobcentre har som forberedelse til interviewet fået tilsendt interviewguides.

Evaluator og projektledelse har undervejs i processen været i dialog omkring formative evalueringsmetoder til brug i undervisningen.

Projektledelsen har indarbejdet forskellige procesevalueringsmetoder undervejs i projektet. Det sidste år i projektet har projektet gjort brug af begrebet "Adult hour", hvor deltagere og projektledelse en gang ugentligt har gennemført feedback- og feedforwardprocesser. Deltagerne har her haft et rum for evaluering af ugens aktiviteter, forslag til justeringer og idéer til nye tiltag.

Disse metoder har for projektledelsen været nyttige redskaber til at skabe et fælles billede af læringsudbyttet på holdet, at involvere deltagerne i en proces med refleksion og idéer og at justere og videreudvikle på undervisningsform og inddragelse af eksterne oplægsholdere/undervisere.

LÆSEVEJLEDNING

Evalueringen er opdelt i følgende hovedafsnit:

- Præsentation af projekt Navigators – formål, metoder og indhold
- "På vej til Navigators" – om visitationsprocessen
- "På vej til job" – om erfaringer og overvejelser fra brugere, deltagere og myndigheder
- "Undervejs på Navigators" – om uddannelsesstedets metoder og processer undervejs.

Sluttelig er der fra evaluators opsamlet på centrale refleksioner til et videre arbejde over for seniorer.

I præsentationen af Navigators er der en summarisk beskrivelse af, hvordan projektets formål og mål er omsat til aktiviteter.

I "På vej til Navigators" har vi fokus på visitationsprocessen. Her kan der læses om de rammer, der er valgt for visitationen, processen i visitationen, eksempler på deltagerprofiler og arbejdet med at motivere til et seniorliv på arbejdsmarkedet.

I "På vej til job" har vi valgt at fokusere på, hvad seniorer og visiterende myndigheder ser som god aktuel og fremtidig praksis for arbejdsmarkedstilgange og metoder for seniorer.

I "Undervejs på Navigator" er det faciliteringen gennem uddannelsesforløbet på Navigators, vi ser nærmere på. Vi uddyber her læringskonceptet og har særligt blik for formidling af metoder i forhold til individuelt tilrettelagte forløb, underviserprofiler og –bemanding, informationspraksis og læringsmiljøet.

Kirsten Floris, FLORIS Consult, har udarbejdet og forestået denne slutevaluering.

3. PROJEKT NAVIGATORS

”Det har været opmuntrende og lærerigt at være blandt jævnaldrende”

Deltager fra Navigators

KORT OM PROJEKTET

Projekt Navigators er en innovativ forsøgsuddannelse, der bygger på seniorers viden og erfaringer. At navigere handler om at have mange bolde i luften, se nye veje, bygge bro og tænke i nye løsninger, at se egne kompetencer i nye sammenhænge og sig selv i et nyt lys. Uddannelsen er et udviklingsarbejde, der har fokus på at redefinere seniorers arbejdslivsfase, understøtte deres jobudvikling og bygge på de ressourcer og erfaringer, som de gennem et langt arbejdsliv er bærere af. Projektet har opnået støtte fra EU's Socialfond, Københavns Amt, og var målrettet 132 ledige over 45 år med bopæl i en af kommunerne i det tidligere Københavns Amt.

Projektet er gennemført i perioden 3.oktober 2005 til 31.december 2007. Deltagerne har mulighed for at bruge op til 16 uger i Navigators og kan tilmelde sig løbende. Der er optag af nye deltagere hver uge.

PROJEKTETS FORMÅL OG MÅL

Projektets fornyende element er det individuelt tilrettelagte kompetenceudviklingsforløb – dvs. med individuelle uddannelsesperioder, individuelt tilrettelagte praktikforløb, personlig coaching og en høj grad af individualitet i valg af undervisningselementer. På den baggrund er det projektets overordnede formål at tilbyde målgruppen et innovativt, individuelt kompetenceudviklingsforløb, der fører frem til beskæftigelse.

Projektets mål og succeskriterier har været.

- At opnå beskæftigelse på ordinære eller særlige vilkår for mindst 60% af målgruppen
- At give deltagerne større viden og indsigt i egne ressourcer og i arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft
- At synliggøre og nyttiggøre personlige og faglige kompetencer for virksomhederne, især indenfor handel og service og indenfor oplevelsesindustrien (fx marketing, reklame, arkitektur, webdesign, turisme, undervisning, kultur og formidling)
- At tilbyde undervisning i nye kompetencer – bl.a. IT, kulturformidling, coaching og konceptudvikling samt viden om arbejdsmarkedets udvikling og konkrete beskæftigelsesmuligheder
- At danne seniornetværk med inspiration fra ”en mønsterbryder” udefra.

HOVED- OG DELAKTIVITETER I PROJEKTET

Læringskonceptet har været baseret på, at den enkelte inden for de fælles undervisningsaktiviteter skal foretage en række til- og fravalg i processen med hensyn til at målrette sin personlige job- og karriereplan og sin undervisningsplan. Fx skal den enkelte i IT-undervisningen udpege de færdigheder, hvor hun eller han har brug for at blive opgraderet.

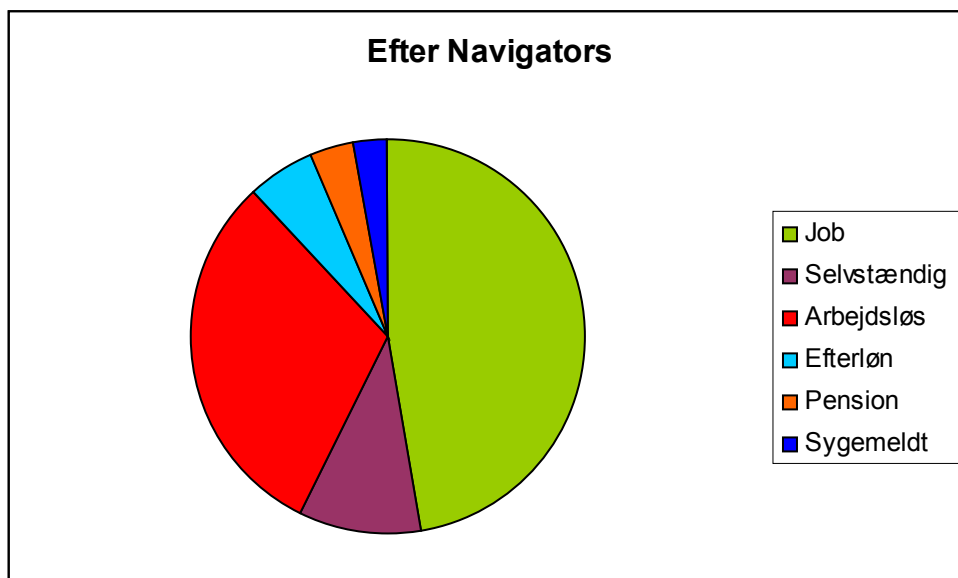
Her er en oversigt over de centrale elementer i undervisningsprogrammet. For en nærmere beskrivelse henvises til bilag 1.

Undervisningstema i de 4 søjler	Metode
Afklarung af kompetencer, muligheder og pligter som ledig på vej til selvforsørgelse	Coaching i forhold til CV og egne mål Redskaber til personlig kompetenceafklaring Oplæg fra A-kasser (fx Dana og MA) Generel information om arbejdsmarkedet Kontaktskabelse til virksomheder Støtte til jobsøgning Træning i performance og præsentation Undervisning og processtøtte til livet som selvstændig/ fri agent Fælles og individuelle besøg på virksomheder Oplæg ved virksomhedsledere om nye jobveje og jobåbninger samt ved iværksættere/frie agenter om selvstændig virksomhed Oplæg og dialog om livet som senior
Projektudvikling og -styring	Oplæg og øvelser inden for: Kreative processer Teamroller og processer Idégenerering via fremtidsværksted, mindmap- metoder, idéspiral o.a. Personlig værktøjskasse Projektdesign fra idé til handlingsplan og budget Projekt- og interessentanalyse Projektkoordinering og –opfølgning PR og kommunikation Projektlaboratorium med individuelle og fælles projekter om temaer i relation til deltagernes fremtidsønsker
IT	Fælles og individuel undervisning i: Outlook og oprettelse af mail Internet Informationssøgning Power Point Word på forskellige niveauer Excell Hjemmeside Weblog Billed- og fotobehandling Indesign
Kreativitet, kunst og erhverv	Undervisning i kunstretninger – ud fra idé, kreativ retning og historisk kontekst Undervisning i filosofisk tænkning i værdier Træning i kreativ udfoldelse og grafisk kommunikation Besøg på offentlige og private virksomheder

PROJEKTETS RESULTATER – FOR DELTAGERNE

Per 17.december 2007 har 110 voksne deltaget i Navigators. Vi formidler her udvalgte resultater om jobeffekter samt udvalgte deltagerdata.

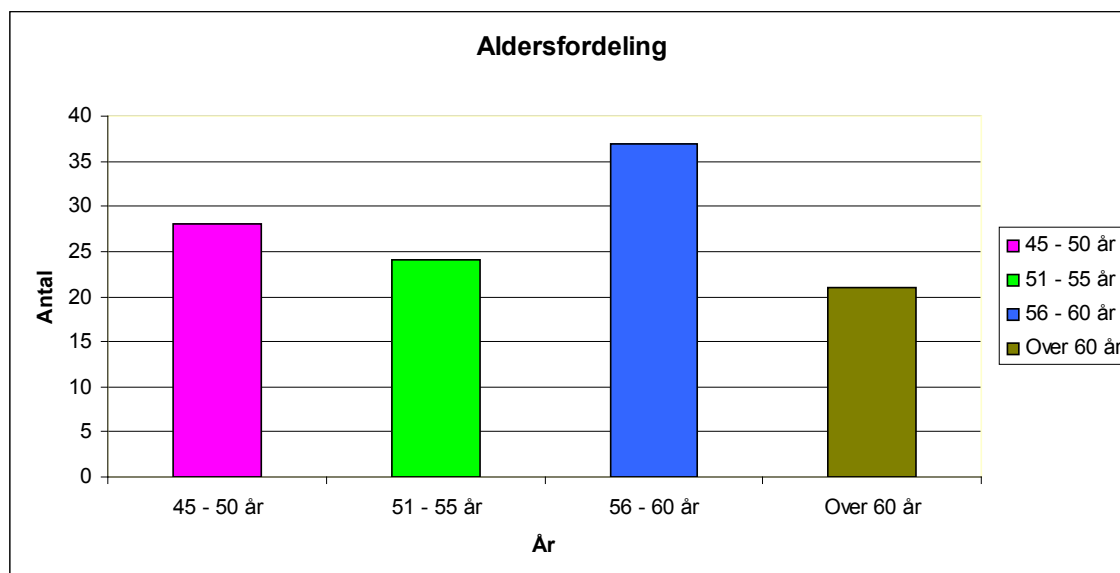
Hvad var de beskæftigelsesmæssige effekter fra Navigators?



Kommentarer:

97 deltagere kan defineres som hørende til den erhvervsaktive gruppe. 13 er gået på pension, efterløn eller har fået en længerevarende sygemelding. Af den erhvervsaktive gruppe er 65% blevet selvforsørgende i form af job eller etablering af selvstændig virksomhed. Projektledelsen forventer, at yderligere 10% opnår job i 2008.

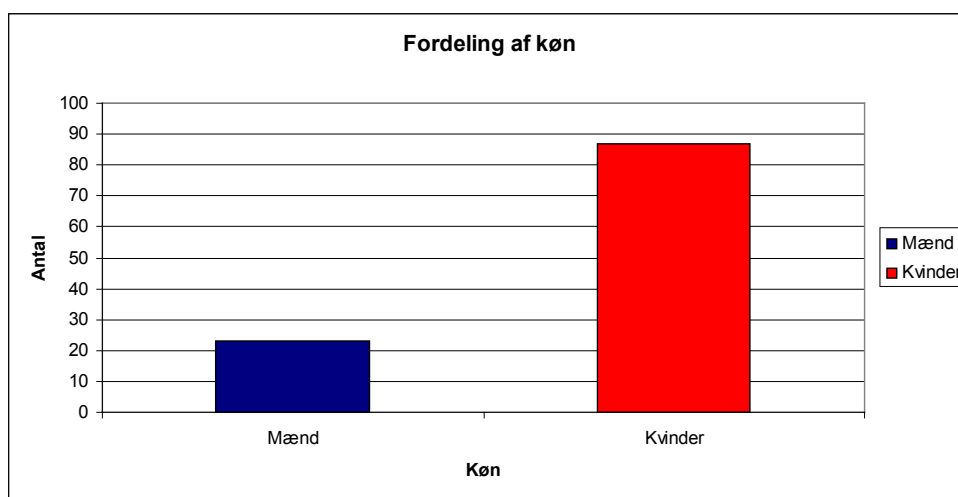
Hvilken alder havde deltagerne på Navigators?



Kommentarer:

Aldersmæssigt har 90 af deltagerne været mellem 45 og 60 år – med hovedvægten på de 56-60årige. 21 deltagere har været over 60 år. Projektet har således haft gode resultater med at nå og appellere til målgruppen – også til den del af målgruppen, som er over 60 år og fortsat overvejer jobmuligheder.

Køn på Navigators?



Kommentarer:

Knap 90 af deltagerne har været kvinder. Projektet har tilsyneladende haft en tydelig appel til kvinder og i mindre grad til mænd. Dette faktum bringer flere spørgsmål i spil i forhold til en fremadrettet indsats for seniorer. Hvordan signalere og informere ´nytteværdien` over for hhv. kvinder og mænd? Hvordan arbejde med mænds motiver for rådgivning og vejledning?

Refleksioner vedr. job og kompetenceudvikling for ledige seniorer

Det interessante ved deltagernes tidligere jobfunktioner er, at den overvejende del af deltagerne har været i samme jobfunktion i mere end 20 år. Det har for eksempel været inden for politi, forsvar, flyselskaber, pædagogiske institutioner, i kommunikations- og marketingbureauer eller på fabrik. Fælles for de fleste er en gradvis dequalificering af kompetencer, idet de ikke har haft efteruddannelse på deres job, for eksempel inden for IT. Det har været overraskende, at over halvdelen af deltagerne ikke havde egen mail og ikke kunne anvende Internettet ved start på kurset. Flere har gennemført en kunsthåndværkeruddannelse på et tidspunkt, hvor IT ikke var en del af uddannelsen, og de har derfor ikke kunnet finde anvendelse for deres kunstneriske kunnen.

4. "PÅ VEJ TIL NAVIGATORS" – OM VISITATIONSPROCESSEN

"Jeg har erkendt, at der ikke var en fremtid inden for den grafiske branche. Navigators har inspireret mig til at se andre veje. Samtidig har jeg fået et stort netværk gennem Navigators"

Deltager fra Navigators

RAMMER OG PROCES I VISITATIONSPROCESSEN

Projektet bygger på løbende ind- og udslusning – og på at facilitere processer på individ-, gruppe- og holdniveau.

De indledende rekrutterings- og visitationsmetoder

Deltageren visiteres gennem en indledende visitationssamtale, hvor projektledelsen informerer om projektet, spørger ind til deltagerens motiv og forventning – og hvor der sker en gensidig afstemning af forventninger. Samtalen afsluttes med en afklaring af den videre proces omkring rammer og økonomi for deltagelse i forløbet.

Den overvejende del af de jobsøgende har selv set annonceringen af EU-projekt Navigators i en af de lokale ugeaviser. De har herefter henvendt sig til Navigators for yderligere information og en samtale. På dette tidspunkt er der endnu ikke sket en afklaring med det jobcenter, de har været tilknyttet.

Navigators sender først en informationspjece til den interesserede jobsøger, og hvis den pågældende opfylder de formaliserede krav og fortsat er interesseret, tilbydes en samtale. Efter samtalen skal den ledige selv henvende sig til jobcenteret og have udarbejdet en jobplan, hvor Navigators er en del af jobplanen. Herefter optages den jobsøgende på Navigators og modtager en skriftlig undervisningsplan, et nyhedsbrev og besked om start- og sluttidspunkt. Den grundige rekrutterings- og visitationsproces har vist sig at være meget vigtig i forhold til deltagernes oplevelse af at være velkommen på uddannelsesstedet og grundigt informeret om, hvad Navigators har kunnet tilbyde og ikke tilbyde.

Den introducerende samtale

Når deltageren møder op på uddannelsesstedet tager projektledelsen en introducerende samtale med deltageren. Deltageren informeres her om uddannelsesforløbet, og hvad det indebærer for den enkelte. Hvad betyder selvstyrende læreprocesser konkret? Hvilket ansvar har den enkelte for til- og fravalg? Hvilke forventninger er der til, at den enkelte selv er aktiv i informations- og vidensøgning? Hvilke forventninger har projektlederen til, at deltageren selv medvirker aktivt i undervisning og jobsøgning?

Den første afklarende samtale

Inden for de første 1-2 uger tager projektlederen den første afklarende samtale med deltageren. Fokus er her på at afklare det personlige jobmål og kompetencemål for deltagelse i Navigators. CV'et som redskab er centralt i denne indledende dialog. CV'et er udgangspunktet for at afklare mål og kompetenceveje. Dialogen handler om, hvilke kompetencer den enkelte har med sig fra tidligere jobs, hvordan disse kompetencer evt. kan oversættes til andre jobs og brancher, og hvordan praktikmuligheden kan bringes i spil til at forfølge eget karrierespor. Den enkelte medbringer et forberedt udkast til CV, som projektlederen giver feedback på. Deltageren får nu de første 'lektier for' med henblik på at fremhæve flere styrker og ressourcer i eget CV.

Det individuelle coachingforløb

Coaching-forløbet er tilrettelagt med fokus på det individuelle job- og karrierespæktiv. Der er til hver deltager afsat 8 timer som en ramme for coaching-processen. Efter afklaringen starter scanning og prioritering af virksomheder, deltageren ønsker at komme i kontakt med. Projektlederen tager i flere

tilfælde den indledende telefoniske kontakt til virksomheden, og hvis der er interesse for det, sender hun deltagerens CV til den pågældende virksomhed. Herefter sker der en drøftelse, afklaring og beslutning i virksomheden, om man vil indkalde deltageren til en samtale.

Det er typisk projektlederen, der forestår den løbende coaching – forstået som den personlige afklaring og opfølgning på jobmål og perspektiver. Også den projektansvarlige og underviser i faget projektstyring har bidraget i den generelle coaching. Der gives endelig mulighed for fagspecifik sparring med nogle af gæsteunderviserne – efter aftale med projektlederen.

Projektledelsen har valgt at eksplicite informationer og forventninger på skrift. Et info-blad, der beskriver opbygning og praktiske forhold på Navigators med beskrivelse af planlægningspraksis, informationspraksis, rammer for tilmelding og framelding og praktiske rammer på uddannelsesstedet. Samtidig er udarbejdet et skriftligt refleksionsredskab til den enkelte i arbejdet med at definere de personlige mål. Refleksionen er struktureret ud fra de tre skridt i processen: afklaring, beskrivelse og afprøvning. I afklaringsdelen bliver den enkelte bedt om at formulere sig om det personlige mål med at deltage i Navigators, om kompetencer hun/han ønsker at tilegne sig (fx IT, jobsøgning, projektledelse) – og andet, hun/han gerne vil opnå (fx netværk, sparring på evner og idéer). I beskrivelsesdelen bliver deltageren bedt om at konkretisere, og i afprøvningsdelen skal deltageren beskrive hvordan og overfor hvem, hun/han vil afprøve sit personlige projekt.

DELTAGERNES PROFILER OG MOTIVATION TIL NYE JOBVEJE

Projekt Navigators har vist, at deltagerne har mange forskellige baggrunde og motiver for at søge nye jobveje – og derfor også mange forskellige personlige indgange til at vælge netop Navigators som et uddannelsesforløb for seniorer.

Her er nogle eksempler fra deltagerens egne profilbeskrivelser, dog angivet med andre navne:

Anne, 45 år, uddannet cand.mag. i engelsk og erhvervsøkonomi og med arbejds erfaring i projektstyring, webformidling, oversættelse og undervisning. Hendes mål har været at skabe sig job og selvforsørgelse inden for billedkunst.

”På Navigators mødte jeg andre i den samme situation som jeg. De blev til mit netværk, og jeg møder jer undervisere og coach, som har givet inspiration og sparring. Jeg kan se, at der er håb forude”.

Dorit, 59 år og med 40 års arbejds erfaring fra den kommunale sektor. Dorit tog plejeorlov i 6 mdr., da hendes voksne datter skulle opereres og i behandling for kræft. Hun valgte derefter at sige sit job op.

”Det er dejligt at være sammen med ligesindede og at blive inspireret inden for IT, Kommunikation, CV-arbejde og kunst. Jeg håber via Navigators at blive sporet ind på nye udfordringer i arbejdslivet”

Sorina, 50 år, uddannet planteskolegartner, afspændingspædagog og latterinstruktør. Hun har mange års erfaring inden for børne- og ældreområdet samt bevægelse. Hun har i Navigators arbejdet på at starte op som selvstændig med egen klinik.

”Jeg er her for at dygtiggøre mig inden for skriftsprog og PR for mig selv. Dette ser ud til at fungere allerede nu – over forventning – med færdig brochure og visitkort”

Inger, 53 år, læreruddannet. Hendes sidste job har været som forretningsfører i den haveforening, hvor hun selv bor.

”Nu søger jeg udfordringer og vil gerne finde et nyt job, der kan engagere mig fagligt og personligt. Jeg håber, at Navigators kan hjælpe mig med at spore mig ind i den rigtige retning”.

Lene, 60 år og med mange års jobberfaring som administrativ medarbejder i bankverdenen.
"Efter ledighed og længere tids sygdom skal jeg videre. Jeg er på Navigators for at opsummere min viden – bl.a. inden for CV, IT, kunst osv. og gerne prøve andre veje"

Agnete, 57 år, uddannet kemiingeniør og med forskellige jobberfaringer som kemiingeniør. Er optaget af mange kreative aktiviteter i sin fritid.
"Nu søger jeg nye jobveje, hvor jeg kan kombinere alle mine kompetencer"

På Navigators er der arbejdet med individuel coaching og støtte til at afklare og søge nye jobveje. Vægtningen af de individuelle processer i jobsøgningen har betydet, at der har kunnet ske en målrettet og direkte virksomhedskontakt ud fra deltagerens videns- og erfaringsbaggrund og evt. en afprøvningsperiode i et praktikforløb.

Projektledelsens vurdering er, at 75% af deltagerne har utilstrækkelige CV'er. De fleste har ikke haft brug for at arbejde med et CV i deres tidligere jobliv, fordi de har været beskæftiget i samme job gennem mange år og ikke været i jobsøgningssituationer. De er derfor usikre på, hvordan de skal sætte ord på egne kompetencer og på de kompetencekrav, der formuleres i jobannoncer i dag. Hvad betyder fx "robusthed"? Hvad vil robusthed sige i en branche, som er ny for mig? Tør jeg det? Kan jeg love det? Sådanne spørgsmål er ifølge projektledelsen vigtige at arbejde med på det personlige plan.

Et flertal af deltagerne har også behov for IT-undervisning på et grundlæggende niveau. I mange jobs inden for servicebranchen har deltagerne ikke haft brug for at bruge IT på jobbet. Derfor står de i dag med et stort og udtalt behov for at blive fortrolig med tastatur og PC'eren og lære om, hvordan man fx opretter en mail, søger på Internettet og arbejder med grundlæggende funktioner inden for word og excel.

Flere af deltagerne har et ønske om at komme "væk fra" tidligere brancheområde. Det er dog sjældent, at deltagerne har konkrete forestillinger om, hvor de vil bevæge sig hen. Den centrale personlige udfordring er her: Hvordan overføre kompetencer fra et job og brancheområde til et andet? Det kan fx være stewardessen, som er ophørt i sit job på grund af fysisk nedslidning. Eller det kan være institutionslederen, som er gået ned med flaget på grund af stress, søger nye jobveje men har svært ved at sætte ord på de kompetencer, opgaver og ansvarsområder, hun kan bringe med sig fra lederjobbet.

Nogle deltagere er målrettede i deres jobsøgning, andre er i vildrede jobmæssigt og personligt. Der kan være dårlige oplevelser med firing fra det sidste job, afmagt over mange sendte ansøgninger uden resultat, afmægtighed i forhold til hvad fremtiden byder, erfaringer med fysisk eller psykisk sygdom – og andet. At være ledig og skulle afprøve sig selv med nye jobveje kan derfor involvere mange tanker og spørgsmål på det personlige plan. Hvad kan jeg? Rækker mine kompetencer? Er jeg god nok? Kan jeg trives i et nyt kollegafællesskab?

Nogle deltagere kan have vanskeligt ved at gå ned af karrierestigen – fx når det handler om et andet og lavere lønniveau. Her er udfordringen i coachingforløbet at fremhæve, at når kompetencerne skal anvendes i en ny og anden virksomhed, må den enkelte lære at se sig som novice og se den umiddelbare jobmulighed som en chance for at bruge sine kompetencer på en anden og ny måde og et udgangspunkt for en videre kompetence- og karriereudvikling.

Den individuelle coaching er blevet modtaget godt af deltagerne, når de fx oplever at få personlig respons på CV og jobovervejelser, får træning i personlig præsentation og performance – og kan vælge niveau og fokus i deres behov indenfor de enkelte fag.

REFLEKSIONSTEMAER TIL VISITATIONSPROCESSEN

Seniorer er ikke en homogen målgruppe. Seniorer er forskellig med hver sin individuelle erfaringsbaggrund på arbejdsmarkedet og hver sit motiv for at gå nye jobveje og hente viden og læring på jobrejsen.

En individuel tilgang til den erfarne voksne ledige er derfor afgørende, fremhæver både deltagere og projektledelse.

Spørgsmål og refleksioner til et videre udviklingsarbejde for seniorer kan derfor være:

- Hvordan arbejde videre med erfarne voksnes realkompetencer og formelle kompetencer – i et perspektiv, hvor de mødes med anerkendelse og synliggørelse af det, de kan, og det de mangler i forhold til eget jobperspektiv?
- Hvordan videreudvikle vejlednings- og læringskoncepter for seniorer, der både fastholder den individuelle tilgang til jobsøgningsprocesser og faciliterer et lærende netværk og uddannelsesforum blandt erfarne voksne?
- Hvordan kan virksomheder medvirke til i højere grad at synliggøre, at de gerne vil påtage sig et socialt ansvar for målgruppen af seniorer gennem øget oplysning om virksomhedernes krav til jobkompetencer og værdsættelse af seniorers erfaringer?

5. "PÅ VEJ TIL JOB" - BRUGERNES BLIK PÅ PROCESSEN

Gennem Navigators er det lykkedes mig at komme til jobsamtale. Det er ikke sket før."

Deltager fra Navigators.

Uddannelsesstedet har i læringsforløbet bidraget med forskellige vejledningsredskaber og -rammer i job- og praktiksøgningsprocessen:

- Personlige samtaler i et coachingforløb
- Undervisning og træning i CV, ansøgninger, jobsamtaler, praktik- og jobsøgning og personlig performance
- Målrettet formidling af jobannoncer via nettet og aviser
- Kontaktformidling til konkrete virksomheder
- Inddragelse af nøglepersoner fra virksomheder i undervisningen – med præsentation af virksomheden og dialog med deltagerne
- Læringsmiljø med gensidig sparring deltagerne imellem (formidling af jobannoncer til hinanden og gensidig støtte, inspiration og opbakning).

Projektledelsen formidler informationer om konkrete jobmuligheder gennem:

- Henvielse til konkrete jobannoncer (gennem information, fortælling eller mails)
- Aviser, der lægges ud i undervisningslokalet – med særlig betoning og indramning af relevante jobområder
- Samtaler og coaching
- Henvielse til søgemuligheder på Internettet
- Forslag til kontaktpersoner i konkrete virksomheder.

Jobperspektivet er i fokus ved de personlige samtaler, hvor projektlederen giver informations- og søgeredskaber, coacher og bidrager med konkrete idéer og forslag. Deltageren er forpligtet til at bidrage med egen research og forberedelse inden samtalerne – fx at hente viden om virksomhederne via deres hjemmesider. Projektlederen tager typisk den første kontakt til praktikstedet.

Det er til nu lykkedes for 61 personer at blive selvforsørgende. For en del gælder, at resultatet er opnået via individuelle kontaktformidlinger og uopfordrede henvendelser – og ikke via annoncerede jobs.

TRE DELTAGERES HISTORIER OM PROCESSEN PÅ VEJ TIL SELVFORSØRGELSE

Kendetegnende ved Navigators har været arbejdet med at skabe et personligt match mellem den enkeltes ønsker og relevante virksomheder. Vi har her valgt at formidle 3 deltagers forskellige historier med processen på vej til selvforsørgelse. I gengivelsen af historien har vi valgt at anonymisere den enkelte.

Værdighed, selvværd og et netværk med andre erfarne voksne

Anne er i dag receptionist og informationsmedarbejder på et jobcenter. Hun har i sin kompetencebagage 2 uddannelser som sygehjælper og kontorassistent – og senest 15 års erfaring som selvstændig inden for privat hjemmehjælp. Hun var lykkelig for sit selvstændige liv og havde et godt firma med en god kundekreds, da hun blev ramt af sygdom. Hjertesvigt, operation og en længere sygeperiode gjorde, at hun ikke kunne fortsætte sit ellers gode liv som selvstændig. "Drømmen brast, jeg fik mine første erfaringer som ledig og var tvunget til at tænke i nye veje. Jeg valgte derfor at orientere mig mod kontorassistentjobbet", siger hun. Hun havde gennem sit selvstændige liv udviklet stærke kompetencer inden for service, og hun vidste fra praksis betydningen af tålmodighed, rummelighed og godt humør,

når hun var ude i private hjem, nogle gange med borgere, der var alvorligt sygdomsramte og døende. Hun vidste, at hun med det nye jobperspektiv skulle opdateres på IT-kompetencerne, og tog derfor nogle IT-kurser på en erhvervsskole. IT-kurser, der var professionelle og fagligt veltilrettelagte, men uden vægt på et socialt netværk og læringsrum. Og det var, hvad Anne også havde brug for på dette tidspunkt i sin ledighed.

I den lokale ugeavis så hun tilbuddet med Navigators og faldt for kombinationen af erhverv og kunst. Sagsbehandleren på jobcenteret var positiv og sagde god for deltagelse i forløbet. Det vigtige er, når man er i en situation som min, at man møder en forståelse af, at man er et menneske, der gerne vil arbejde, men at man som person og afhængig af situationen arbejder i forskelligt tempo henimod jobbet, siger hun. Anne har sendt 122 ansøgninger, været til samtale på 43 af ansøgningerne – og nummer 44 gav hende det job, hun har i dag.

Det, hun især betoner ved Navigators projektledelse og undervisere, er, værdier som anerkendelse for det man kan, at der tages udgangspunkt i hver enkelt, at man bliver behandlet som voksen og at være i et netværk med andre, hvor man kan være hinandens sparringspartner. Det giver, siger hun, sammen med det faglige og sociale, én selvværdet og livslysten igen.

Anne har engageret sig i alle de tilbud, Navigators har budt på. Hun har fået god og udfordrende træning på sit CV, gjort brug af IT, hentet inspiration i virksomhedsbesøgene, trænet præsentationer over for andre og gjort god brug af gruppearbejdet. Kunsten var med til at åbne sanserne. "Når man er arbejdsledig og i en situation, hvor man oplever, at en verden er brudt sammen, dør sanserne", siger hun. Endelig fremhæver hun metoden med "Adult hour", som var et åbent feedback og idéforum for projektledelse og deltagere. "Folk var gode til at bidrage med idéer, og det var fordi, projektledelsen åbnede for det, begrundede når idéerne var for kostbare og alligevel var med til at finde gangbare løsninger. Her kunne vi også give hinanden gensidig kritik, hvis ´tonen´ ikke var i orden. Der blev lagt meget vægt på, at vi skulle tale pænt og venligt til hinanden", siger Anne.

Uddannelsesstedets arbejde med CV var "second to none"

Eigil har gennem 35 år arbejdet som lektor og underviser i Forsvaret. På et tidspunkt udgik undervisningsfagene inden for hans virkefelt af det officielle uddannelsesprogram. Efter et mangeårigt virke med undervisning har Eigil opøvet ekspertise i at tilrettelægge og gennemføre uddannelsesforløb samt i at kunne håndtere mange forskellige mennesker professionelt.

Eigil har i dag en kombinationsansættelse med forskellige opgaver og arbejdsgivere. Hans jobliv er sammensat af:

- Materielassistent i Forsvarets Sundhedstjeneste, hvor han udarbejder uddannelses- og undervisningsmateriel for læger, sygepassere og sanitetsmedarbejdere
- Genbrugspladsmedarbejder på en offentlig forbrænding
- Supplerende opgaver som engelsk lærer på en af Forsvarets kaserner samt lagerforvaltningsopgaver

Eigil valgte Navigators på foranledning af en samtale med sagsbehandleren på det lokale jobcenter, der præsenterede Navigators bl.a. på baggrund af en TV-udsendelse om Navigators.

På Navigators har Eigil især gjort brug af CV og IT-træning. Arbejdet med CV´et var en absolut positiv oplevelse fra Navigators. Opgradering på IT-kompetencerne er et andet område, hvor Eigil roser Navigators. Han har her hentet god og professionel hjælp – og vil foreslå, at denne indsats yderligere profileres gerne med et tilbud om PC-kørekort.

Min metode til nyt job var netværk

Martin havde forud for Navigators haft 1 1/2 års projektansættelse på en større farmaceutisk virksomhed. Han har i dag realiseret et mangeårigt ønske om at være selvstændig – og er nu direktør for et netbaseret forlag. Dette job skaffede han sig gennem personlig deltagelse og investering i faglige netværk. Hans råd til det, der virker i jobsøgning er, at engagere sig i relevante netværk inden for det felt, man har ekspertise i og ønsker til at udfolde sit jobliv i.

Martin blev opmærksom på Navigators gennem en annonce i den lokale ugeavis og blev især tiltrukket af uddannelsesstedets tilbud om virksomhedskontakter.

Martin vurderer ikke hans personlige udbytte af forløbet på Navigators som særligt stort. Han var selv stærk på IT-kompetencerne og havde et perfekt CV og derfor ikke brug for støtte her. Han anbefaler alligevel, at fremtidige senior-forløb lægger stor vægt på IT, idet mange af deltagerne efter hans vurdering havde stærkt brug for basal IT-træning (fx arbejde i word, skrive en mail o.a.). En anden anbefaling fra Martin er at arbejde med personernes omstillingsvilje og lærevillighed til jobskifte. Han oplevede flere af deltagerne som meget fastlåste på ét bestemt jobperspektiv.

De interviewede deltagere giver her nogle bud på, hvad der kan være med til at skabe god vejledning og undervisning på vej til et nyt liv på jobmarkedet. Det er fx:

- IT-undervisning, der er individuelt tilpasset de enkeltes niveau
- Arbejde med CV og perspektivskifte i jobsøgningen
- Læringsmiljø, der er anerkendende og udfordrende og har blik for det enkelte menneskes situation og udfordringer i et sporskifte i (job-)livet.

SENIORERS VEJ TIL SELVFORSØRGELSE – ERFARINGER FRA 3 KOMMUNER

Hvordan møder de visiterende myndigheder seniorerne? Hvilke overvejelser er i spil? Hvordan kan de offentlige myndigheder skabe gode og bæredygtige processer for seniorer? Hvad skaber forløb med varig og høj jobeffekt? Hvad har myndighederne set af gode eksempler fra dette projekt? Hvad ser de som væsentlige og gode tiltag for fremtidens indsats over for seniorer?

1 erhvervsvejleder, 1 virksomhedskonsulent inden for fleksjobindsatsen og 1 jobcenterchef fra Allerød, Gladsaxe og Rudersdal kommuner har bidraget med refleksioner og viden om indsatsen for seniorer nu og fremover.

Navigators er et godt tilbud til seniorer, der har brug for afklaring

-en vejleders blik for ledige seniorer på Navigators

Maria er erhvervsvejleder på et jobcenter i Nordsjælland. Størstedelen af de dagpengemodtagere, hun i dag vejleder, er seniorer.

Når hun møder ledige seniorer, er der mange, der i udgangspunktet har modstand på begrebet "aktivering", på lovgivningskrav og på ordlyden i den skriftlige kommunikation, de ledige oplever med skrivelser og henvendelser fra jobcenteret.

Nogle ser blot frem til efterlønnen, fordi de resignerer over for at skulle søge jobs. Motivationen til at bevæge sig ud i nye joblandskaber, hvor den enkelte skal til at tænke i sporskifte i joblivet, måske "gå ned i niveau" eller tænke i nye kompetencer kan også være vanskeligt for nogle af de erfarne seniorer. Endeligt er der de barrierer, som de ledige møder i deres jobsøgning fra virksomheder, der frasorterer de ledige seniorer i ansøgerfeltet på grund af alder. Modstanden i forhold til at bevæge sig på arbejdsmarkedet, afhænger bl.a. af køn og uddannelsesbaggrund, siger hun.

Hun har i dag 3 tilbud at vælge imellem, når det gælder lærings- og jobsøgningsforløb for seniorer. "Jeg bruger ofte Navigators som et godt og relevant tilbud til de seniorer, der har været igennem et sygdomsforløb og nu er raskmeldte. Det, der er godt ved Navigators er, at de arbejder med at opbygge selvværdet hos de ledige. Deltagerne kommer til mig igen med glæde og begejstring over forløbet. Jeg vil savne Navigators som et tilbud efter 1.januar 2008", siger hun.

Når hun vælger at visitere til Navigators handler det om økonomi, samarbejde med uddannelsesstedet og erfaringer med, at læringsforløbet har en virkning for deltagerne. Navigators har været gratis, og det har betydet, at læringstilbuddet har været et godt alternativ til de deltagere, hvor det har været svært at finde relevant offentlig jobtræning.

Hun er tilfreds med informationsgangene med Navigators. "Når jeg har henvendt mig, har jeg altid fået de svar, jeg havde brug for", siger hun. Hun efterlyser dog statistiske data om, hvor og hvordan deltagerne bevæger sig i forhold til jobperspektivet.

De elementer, hun generelt vægter hos fremtidens uddannelsesaktører, der vil engagere sig i et arbejde med læringsaktiviteter for seniorer, er:

- Engagement, et godt fagligt fundament og evnen til at motivere hos uddannelsesstedet og underviserne
- En god dialog med projektledelsen
- Orden i de administrative informations- og kommunikationsgange fx med tilbagemeldinger om sygefravær
- Viden om jobeffekter og -metoder
- Virksomhedsdialogen og –arbejdet med fokus på holdningsbearbejdelse hos virksomhederne og et opsøgende arbejde overfor virksomheder.

Nogle virksomheder går efter de modne og erfarne

Else er virksomhedskonsulent inden for kommunens arbejde med fleksjobs. Hun møder de ledige, når de har fået bevilget fleksjob og har haft en længere ledighedsperiode typisk mellem 1 og 3 år. De har prøvet sig af med det ordinære arbejdsmarked, har været i arbejdsprøvning, og mange har oplevet denne proces som frustrerende. Når de ledige er blevet godkendt til et fleksjob, er det fordi de har en varig nedsat arbejdsevne, grundet fysiske eller psykiske sygdomme. "Der er i dag stadig flere, der kæmper med psykiske sygdomme", siger hun. Mange liver op og trives i de fleksjob, de i samarbejde med virksomhedskonsulenten og virksomheden får ansættelse i. Det handler om oplevelsen af "at være god nok" og værdsættelse af det, de faktisk kan og tilbyder på den enkelte virksomhed, siger hun. I 2007 er det til nu lykkedes kommunen at oprette 70 fleksjobs.

Flere virksomheder efterspørger erfarne og modne medarbejdere. Det kan fx være et rådgivende ingeniørfirma, der efterlyser en moden kontordame til at stå for administration/regnskab og "til at holde dem i ørerne" i et turbulent miljø. Eller det kan være en dametøjsforretning, hvor man efterspørger en erfaren kvinde. "Det er der, hvor modenhed passer sammen med varen", siger Else.

Der er blandt fleksjob-medarbejderne mange ufaglærte og mange kvinder. Nogle har været mange år på samme virksomhed, og er nu bange for, hvad fremtiden byder. Når jobperspektivet bliver konkret, drøfter virksomhedskonsulenten og den voksne, hvad der evt. skal arbejdes med af uddannelse i forhold til det bestemte fleksjob. Det skal være en målrettet kompetenceindsats, og den enkelte skal kunne se nytteværdien i forhold til jobperspektivet, er hendes erfaring. De ufaglærte kan have modstand mod "skolebænken", men i øvrigt åbenhed for forskellige jobmuligheder. Nogle af de længerevarende uddannede kan være fastlåste i deres jobfelt og krævende i deres jobvalg.

En jobcenterchefs blik for indsatsen for ledige seniorer

"I vores kommune er det lykkedes at halvere ledigheden i 2007", siger en jobcenterchef. Det er sket ved jobcenterets generelle indsats og 2. aktørernes indsats over for ledige med længere varelende uddannelse.

Alle nyledige forsikrede får efter en måneds ledighed et brev om, at de er velkommen til at henvende sig for råd og vejledning. Hvis de ikke har henvendt sig inden for de kommende 6 uger, henvises de til et 3 ugers jobsøgningskursus. De fleste, er erfaringen, har dog fundet job, inden det bliver aktuelt med et jobsøgningskursus. De resterende vejledes til ordinære job eller tilbydes flaskehalskurser, som er finansieret af regionen.

I kontrakten for 2007 mellem Beskæftigelsesministeren og Det regionale Beskæftigelsesråd/ Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland er udfordringer og mål beskrevet for beskæftigelsen i Østdanmark i 2007.

Ledigheden har også i Østdanmark været faldende de senere år. Fra juli 2005 til juli 2006 faldt ledigheden med knap 19% til et niveau på 4,3 % af arbejdsstyrken. Faldet i ledighed er kommet alle fag- og uddannelsesgrupper til gode. Dog har ufaglærte fortsat højere ledighed end øvrige grupper. Samtidig peger analyser på, at der forventes vækst især inden for den private servicesektor og i særlig grad inden for forretningsservice, handel, turistrelaterede erhverv og i bygge- og anlægsvirksomhed.

Der er politisk og lovgivningsmæssigt forventninger til at styrke både den ældre og den yngre del af arbejdsstyrkens tilknytning til arbejdsmarkedet. "Seniorer (over 55 år) skal motiveres til at blive længere tid på arbejdsmarkedet, mens den yngre del (under 30 år) skal have reduceret deres ledighedsperioder", er budskabet i kontrakten.

REFLEKSIONSTEMAER TIL VEJLEDNING MED JOBEFFEKT FOR SENIORER

Politisk er der på grund af beskæftigelsessituationen styrkede forventninger til, at seniorer kommer i arbejde. Uddannelses- og vejledningstiltag skal understøtte dette perspektiv. Navigators har været et tilbud til de seniorer, der har haft brug for afklaring i et sporskifte af livet, støtte til at kunne arbejde individuelt og professionelt med redskaberne i en jobsøgningsproces og mulighed for at få opgraderet kompetencerne især på IT-området.

Spørgsmål og temaer til videre refleksion kan være:

- Hvordan videreudvikle kvalificerede vejlednings- og jobsøgningsprocesser med direkte vej til job og samtidig høj og varig jobeffekt for seniorer?
- Hvordan videreudvikle princippet med individuelt tilrettelagte forløb, hvor varighed og indhold målrettes den enkeltes perspektiv for job og sporskifte?
- Hvordan styrke samarbejdet på tværs af myndigheder og aktører på vejlednings- og uddannelsesområdet, så der sikres en fælles og fokuseret opsamling og deling af viden om seniorer?

6. "UNDERVEJS PÅ NAVIGATORS – OM LÆRINGSKONCEPTET OG DEN PÆDAGOGISKE PRAKSIS"

Som projektleder i et forløb med høj grad af individuel tilrettelæggelse skal man håndtere informationsopgaven på en særlig måde, have antennerne ude og tilpasse processerne"

Projektleder på Navigators

Baggrunden for Navigators er et ønske om at tilbyde seniorer et individuelt tilrettelagt og selvstyrende kompetenceudviklingsforløb, som skal identificere deres nuværende kompetencer og jobpotentialer for at supplere med nye kompetencer, som efterspørges af arbejdsmarkedet.

KONCEPTET

Læringskonceptet i Navigators er i høj grad baseret på et individuelt tilrettet udviklings- og læringsforløb og princippet om at synliggøre og udvikle selvledelseskompetence. En navigator er en person, der selvstændigt kan navigere blandt flere forskellige jobfunktioner i forskellige virksomhedstyper med bevidstheden om egne personlige og faglige kompetencer.

Seniorerne på Navigators giver udtryk for, at de gerne vil ses som selvstændige, individuelle personer og et ønske om fortsat personlige og erhvervsmæssig udvikling.

Selvledelse på jobbet og i virksomhederne

Baggrunden for læringskonceptet i Navigators var en erkendelse af, at ansættelsesforholdene i vidensamfundet er under forandring. Tidligere faste ansættelser vil for nogles vedkommende afløses af mere løstkoblede tilknytninger, hvor virksomheder tilknytter de kompetencer, der aktuelt er brug for i forbindelse med bestemte opgaver og projekter i virksomheden. Man vil også kunne se situationer, hvor individet ikke kun er tilknyttet én virksomhed ad gangen – men arbejder på projekter i flere virksomheder samtidigt. Andre vil få en partnerskabsorienteret eller associeret relation til den virksomhed, de arbejder i. Endelig byder vidensamfundet også på muligheden for, at seniorer etablerer egen virksomhed.

Globaliseringen ser vi allerede tydeligt fx ved at virksomheder bliver en del af en international koncern gennem opkøb og fusioner. Dette vil også få betydning for medarbejderne, som vil blive stillet overfor krav om self-management og evnen til at udvikle faglighed i en global kontekst.

Virksomheder og deres medarbejdere oplever i stigende grad at skulle agere overfor en bred kreds af interessenter. Kunder, leverandører og interessegrupper ønsker indsigt i virksomhedernes produkter og interne processer.

De virksomheder, deltagerne har været i kontakt med gennem Navigators illustrerer at selvledelse i dag er et nøglebegreb – i forretningskoncept, i kundeorientering, i ansættelsesform, i opgaveløsningen og derfor også en nøglekompetence hos de medarbejdere, der løser opgaver i og for virksomheden.

Navigators har styrket deltagerne på følgende områder:

- At kunne indgå i projektansættelser
- At kunne oversætte kompetencer i et job- og brancheskifte
- At kunne orientere kompetencer og faglighed overfor nye kundegrupper
- At kunne bruge sine kompetencer individuelt – ud fra den enkeltes behov
- At kunne omsætte egne erfaringer og kompetencer fra et lønarbejde – til selvstændig virksomhed.

Selvledelse i den pædagogiske praksis på Navigators

På Navigators er der blevet arbejdet med individuelle kompetence- og læringsmål og høj grad af individuel tilrettelæggelse. Valg af uddannelseselementer, individuel coaching, individuelt tilrettelagt job- og praktiksøgning og løbende ind- og udslusning er nogle af de centrale elementer i den praksis, Navigators udøver.

For mange af deltagerne har det også været relevant og nyttigt at være i et lærende netværksforløb med andre seniorer – og at skulle arbejde i teams og hold. At tage ansvar for egen læreproces og for andre, at spejle egne jobønsker og forestillinger over for andres – og at kunne arbejde med kollegial støtte er elementer, deltagerne udtrykker som værdifulde, og som også er efterspurgte kompetencer på virksomhederne.

Deltagerne har på forskellige niveauer demonstreret selvledelse i en team-kontekst. De har bidraget:

- Som uddannelsesmentorer for nye
- Som aktive og deltagende bidragsydere til informations- og kommunikationsarbejdet – konkret ved referater fra undervisningssessionerne til det ugentlige nyhedsbrev og til information i øvrigt
- Som aktive og deltagende bidragsyder til den formative procesevaluering – konkret via bidrag til et ugentligt feedback- og feedforwardforum, "Adult hour"
- Som undervisere og oplægsholdere – konkret ved at holde oplæg for hinanden og agere som undervisere ud fra hver deres spidskompetencer
- Som medansvarlige omkring det fysiske og sociale læringsrum – konkret ved aftaler om praktiske gøremål i hverdagen og ved forskellige sociale og netværksbaserede aktiviteter uden for undervisningen.

Der er, siger projektledelsen, høstet mange værdifulde erfaringer med selvledelse og involverende læreprocesser.

Læringskonceptet på Navigators stiller nogle særlige krav til at skabe individuel progression, skabe en holdprogression og sammenhæng, skabe en løbende fælles og individuel information og facilitere processer samtidigt på individ, gruppe og holdniveau. Det ser ud til på mange måder at være lykkedes på Navigators. Det vil være en udfordring for andre seniorforløb at sikre sig de rette rammer og faciliteringsprocesser til at fremme selvledelse i det pædagogiske rum.

INDIVIDUELT TILRETTELAGT INDTAG OG UDSLUSNING

"Det er godt med løbende indtag, fordi vi oplever ny inspiration og nye input fra nye mennesker. Vi træner os selv i at modtage nye på en god måde. Vi arbejder i og med foranderlighed i hverdagen", var nogle af de bud, der fremkom ved en fælles deltagerevaluering i august 2007.

Deltagerne har været involveret i rollen som uddannelsesmentorer, hvor de har haft til opgave at introducere nye på holdet. Det har sammen med projektledelsens formaliserede introduktionsprogram fremmet selvansvarlighed og social ansvarlighed, er deltagerne vurdering.

Enkelte af de interviewede deltagere peger på, at princippet med løbende ind- og udslusning har bragt "forstyrrelse" ind i rummet, og for de erfarne deltagere betyder, at "man skulle starte forfra med en ny deltager". Som ny er det også en udfordring at koble sig på et igangværende hold socialt og fagligt. "Det er også en udfordring i IT-undervisningen, hvor jeg som novice oplevede, at de andre var langt foran mig", siger en deltager.

VALG OG BRUG AF UNDERVISERE

I projekt Navigators er der ikke en fast stab af fuldtidsansatte lærere. Projektledelsen har opereret med et fast korps af tilknyttede lærere til at forestå centrale og gennemgående elementer i uddannelsesforløbet – som fx jobsøgning, IT, projektledelse og kunst. Dette synes at have sikret en god kontinuitet set i forhold til deltagernes egne udviklingsprocesser og mulighed for at få en kontinuerlig feedback fra denne gruppe af tilbagevendende undervisere.

Projektledelsen har desuden entreret med flere forskellige personer og virksomheder til at bidrage ind i undervisningen med egne eksempler og erfaringer, bl.a. på baggrund af deltagernes ønsker. Det er projektledelsens indtryk, at brugen af "de gode eksempler" har virket positivt på den måde, at det har givet deltagerne nye tanker, ny energi, nyt håb og vist dem, at et håb kan blive en konkret mulighed.

INFORMATIONS- OG KOMMUNIKATIONSGANGE

I et læringskoncept baseret på selvledelse og løbende ind- og udslusning er det afgørende med et højt informationsniveau og gennemsigtighed i informationerne.

Uddannelsesstedets projektledelse har arbejdet med ugentlige programmer og programoversigter for en længere tid samt ugentlige nyhedsbreve.

I det sidste år af Navigators er der arbejdet med "Adult hour" – et ugentligt fælles møde mellem projektledelse og deltagere, hvor der har været feedback på og evaluering af ugen, der gik, samt idégenerering til nye og mulige tiltag.

DET FYSISKE LÆRINGSMILJØ

Rammerne er Havarthigaarden – en gammel landbrugsejendom i Holte, som i dag fungerer som kultur- og fritidshus. Med Havarthigården har projektledelsen valgt at give deltagerne et læringsrum, der i hverdagen er båret af en flerhed af aktiviteter på stedet, æstetik i rammer, tilgængelighed til natur og et fælles ansvar for at få de praktiske ting i hverdagen til at fungere.

Navigators og Havarthigaarden fungerer også som læringsrum for et udvidet netværk. Alle deltagere i Navigators har Havarthigaarden som et netværks- og læringsrum. Mange af de deltagere, der har afsluttet et uddannelses- og træningsforløb på Navigators, gør brug af Havarthigaarden også efter et afsluttet forløb. Der inviteres til en række sociale arrangementer – fx udflugter, jule- og sommerfrokost, middage, museumsbesøg og udstillinger. Til den afsluttende julefrokost den 18. december 2007 mødte ca. 50 nuværende og tidligere deltagere op.

Flere deltagere på Navigators betoner atmosfæren og projektledelsens indsats for at skabe et indbydende læringsmiljø som en absolut positiv oplevelse.

Til tider har nogle af deltagerne oplevet undervisningsrammerne som trange. 2 undervisningsrum har fast været til rådighed, hvoraf det ene har været IT-værkstedet. Derudover har der ind i mellem været lejet yderligere lokaler af Havarthigården. Backup på IT-udstyret, når der har været tekniske problemer, er også et af de forbedringspunkter, nogle deltagere peger på.

PROJEKTLEDELSE

Konceptet for Navigators med stor vægtning af det individuelle perspektiv på læring og jobsøgning giver en række nye udfordringer til projektlederrollen.

Projektlederens pædagogiske hovedopgaver i Navigators har været:

1. At facilitere processen med deltagernes kompetenceafklaring og jobsøgning
2. Planlægning af undervisning – herunder booking af oplægsholdere
3. Samtaler og kontakt til virksomheder vedr. praktik og job
4. Information, koordinering og kommunikation
5. Undervisning i jobsøgning

Den individuelle tilrettelæggelse stiller som nævnt krav til et højt skriftligt og mundtligt informationsniveau, løbende information – og opfølgning på tilvalg og tilmeldinger.

REFLEKSIONSTEMAER TIL GOD LÆRINGSPRAKSIS FOR SENIORER

På Navigators er der blevet udviklet og afprøvet forskellige metoder inden for facilitering af selvledede læreprocesser. Det er generelt lykkedes med stor succes, når man spørger deltagerne. Der er god grund til at uddrage lærepunkter af succes'erne – og selvfølgelig også af, det der kunne have virket bedre.

Spørgsmål og temaer til videre refleksion kan være:

- Hvordan kan den indhentede viden om seniorers baggrunde, jobsøgningsprocesser og nye ansættelsesperspektiver udfoldes i nye læreprocesser og forløb for seniorer?
- Hvordan kan der arbejdes videre med kontakter og relationer til virksomheder, der efterspørger erfarne seniormedarbejdere?
- Hvordan videreudvikle læringspraksis, der både tager hensyn til seniorernes individuelle behov og jobveje – og samtidig til nytten af det fælles læringsrum for seniorer?
- Hvilke facilitatorkompetencer forudsætter dette læringskoncept hos projektledelse og undervisere? Kan nærheden i relationer mellem undervisere og deltagere og læringsmiljøet overføres til større undervisningsmiljøer?

7. REFLEKSIONER OVER GOD PRAKSIS OG UDVIKLINGSTEMAER

Med udviklingsprojektet Navigators er der gennem 2 1/4 år udviklet og afprøvet metoder for og med seniorer, som har været eller er i et sporskifte i joblivet. I det følgende reflekteres især over indhold og processer i en styrket indsats for seniorer. Hvad skal fastholdes og videreudvikles fra god praksis? Hvad kan projektet udpege som relevante udviklings- og forbedringspunkter?

GOD PRAKSIS MED JOBTILGANG, LÆRING OG VEJLEDNING PÅ NAVIGATORS

Der kan ultimo december 2007 registreres, at 65 % er blevet selvforsørgende med jobs eller selvstændig virksomhed efter deltagelse i Navigators, og det forventes at andelen vil være forøget til 75 % i 2008.

Deltagerne har haft forskellige afsæt for at bevæge sig ud i dette sporskifte. Nogle er blevet bekræftet i det jobvalg, de har gået efter, og har målrettet kunnet arbejde med projekter og øvelser i forhold til dette jobvalg. Andre har gerne villet skifte branche, men har været grundlæggende usikre på kompetencer og på eget værd i en ny virksomheds- og jobsammenhæng. Og endnu andre har været igennem perioder med fysisk og psykisk sygdom og har haft behov for at vende personligt underskud til energi og mod til at arbejde med nye veje i joblivet og i livet som sådan.

”Jeg er kommet af med negative tanker og har fået selvværdet og motivation tilbage” siger en deltager. ”Min tilbageholdenhed og mine blokeringer er forsvundet”, siger en anden deltager.

Hvilke tilgange, metoder og processer kan udtrages som gode lære- og inspirationspunkter for andre aktører, der har engageret sig i arbejdet med seniorer?

Centrale elementer, projektledelsen peger på, er:

- En tilgang, hvor jobperspektiver er tydelige og konkrete fra start til slut i vejlednings- og undervisningsforløbet
- En tilgang baseret på en viden om nye og dynamiske jobprofiler og ansættelsesformer i dagens virksomheder
- Et lærings- og vejledningsmiljø, der giver den enkelte mulighed for i en given tidsperiode at sætte mål, afprøve mål, opnå færdigheder på udvalgte områder og kunne vende tvivl og spørgsmål i processen
- Jobsøgnings- og vejledningsmetoder med en personlig og kreativ tilgang

Centrale elementer, deltagerne især har udpeget som god og værdifuld praksis i jobsøgning og vejledning, er:

- Undervisning og træning i personlig præsentation og performance
- En coach, som arbejder målrettet og evner at være lyttende, skubbe på, åbne for alternative jobsøgningsmetoder, være konsekvent i tilbakemeldinger og være engageret i det personlige projekt
- Læringsgevinsten ved at være til jobsamtaler
- Oplæg med nyttige informationer om muligheder og rammer som jobsøgende og som selvstændig
- Oplæg om kompetenceafklaring og jobmål
- Gode input og god videndeling om jobsøgning
- Inspiration til at skabe et positivt kommende jobmiljø
- Viden om lovgivning, der gøres nyttig og nærværende for den enkelte
- Oplæg fra virksomheder og besøg på forskellige typer virksomheder
- Et uformelt vejledningsmiljø, hvor det er nemt at vende tilbage med tvivl og spørgsmål.

Det kræver energi og psykiske kræfter at være jobsøgende, siger deltagerne. En deltager fortæller sin historie med den del, der handler om at kvalificere sit CV.

”Jeg har deltaget i et antal CV-kurser og har lavet 7 forskellige CV’er gennem tiden. Her har jeg fået støtte til at lave et CV, som er professionelt og individuelt. Det skyldes en utraditionel, professionel og kreativ tilgang. Vi har fået teori og samtidig lov til at lege med muligheder. Vi oplever ros, inspiration og en individuel tilgang til arbejdet med CV.”

God praksis med lærings- og vejledningskonceptet i Navigators
Hvad har virket godt i at skabe et lærings- og vejledningsrum samt facilitere læreprocesser, der beforder åbenhed til at tænke i udvikling og nye jobperspektiver?

Med læreprocessens blik er det især følgende elementer, deltagerne har uddraget som praksis og metoder, der har virket godt for dem:

- En god modtagelse – præget af imødekommenhed, personlig interesse og varme
- Åbenhed for at kunne lære nyt i eget tempo – og i trygge omgivelser
- Indflydelse på undervisningsprogram og –planlægning
- Ansvarlighedskrav til deltagerne
- Strukturerede rammer samtidig med muligheder for indflydelse
- En engageret, åben og motiverende projektledelse
- Fagligt dygtige undervisere
- Et varieret program
- Princippet med løbende ind- og udslusning giver dynamik og træner os i at have blik for nye tanker og idéer
- Gruppeprocesser og teambuilding
- At være blandt jævnaldrende +45’ere
- God vekslen mellem teori og praksis
- Oplevelser og inspirationer ved besøg ud af huset
- Videndeling og samarbejde med frihed til at øse af viden og suge viden til sig.

Den løbende ind- og udslusning roses generelt af deltagerne, fordi det giver nye input og fremmer åbenhed, imødekommenhed og hjælpsomhed – og modvirker klinedannelse. Det gearer til forandring og til at modtage nye, siger deltagerne. Nogle af deltagerne har oplevet det som en forstyrrelse, at der hver uge skulle bydes velkommen til nye og siges farvel til andre, og har foreslået længere intervaller mellem optag. Et andet dilemma, der præsenteres, er om den nye deltager oplever at komme med i gruppen.

Undervisningens faglige indhold og niveau inden for jobsøgning, IT, projektudvikling og kunst er der generelt tilfredshed med. Kunstelementet opleves som en træning i at arbejde med kreative processer og opleve værdien ved at få sanserne tilbage efter en periode med personligt underskud.

UDVIKLINGSTEMAER FOR EN UDBYGGET INDSATS FOR SENIORER I REGIONEN

Navigators har været et blandt flere tilbud til seniorer i Hovedstadsregionen. Deltagerne har repræsenteret mange og forskellige uddannelses- og erfaringsbaggrunde, men har fundet stor værdi i at arbejde fagligt og personligt i et miljø blandt jævnaldrende.

Projektledelsen peger på 8 mulige udviklingstiltag for seniorer:

1. Individuelt tilrettelagte vejlednings- og undervisningsforløb i et fælles miljø for seniorer, hvor vejledning kombineret med undervisning i relevante kompetencer og afprøvning i praktik resulterer i, at den enkelte tør og kan indgå i aktiv jobsøgning og i et nyt job
2. Et tæt samarbejde med flere virksomheder, som aktivt tilbyder praktik og læringsophold i nye jobfunktioner
3. Regionale virksomhedsfora, der efterspørger erfarne medarbejdere/seniorer, og som aktivt og

- åbent arbejder med at tilrettelægge og tilbyde seniorvenlige jobs
4. Seniorbaserede netværk med regionale jobdatabaser
 5. Et netværk af 'mønsterbrydere', som tilbyder sig som mentorer for andre, der ønsker at gå nye veje
 6. En fokuseret indsats for seniorer med brug for personlig og jobmæssig omstilling efter længere varende ledighed og evt. sygdom
 7. Et kompetenceberedskab for seniorer, der bliver opsagt fra deres job
 8. En jobmæssig og kompetenceorienteret strategi for seniorer, der vil gå ned i tid.

FORBEDRINGSTEMAER TIL DET PÆDAGOGISKE SET-UP FOR SENIORER

Der er fra Navigators hentet mange eksemplariske erfaringer fra den didaktiske øvelse med tilrettelæggelse af et undervisnings- og udviklingsforløb for seniorer og fra pædagogisk praksis med facilitering af læreprocesser for seniorer.

I et udviklingsperspektiv for aktører på kompetenceudviklingsområdet kan der være flere nyttige overvejelser at gøre.

Evalueringen viser en række områder for god praksis – set med læreprocessens blik.

Projektledelsen peger på 7 konkrete forbedringsområder for et optimalt didaktisk set-up af læreprocesser for seniorer:

1. IT-værkstedslokaler med nyt IT-udstyr og opdaterede undervisningsprogrammer og software
2. Udvidelse af lokalekapacitet – evt. også med muligheder for motion
3. Øget brug af besøgsmuligheden på deltageres tidligere arbejdspladser, hvor dette er muligt og ønskeligt
4. Fokus på udvikling af metoder til bearbejdelse af de 'chock', som deltagerne møder op med fra en tidligere fyring
5. Videreudvikling af praksis med at træne deltagernes formidlingskompetencer og afprøve deltagernes egne ressourcer i en undervisningssammenhæng
6. Økonomi til bedre aflønning af undervisere
7. Øget brug af eksterne tilbud om alkoholfvænning o.a..

BILAG 1

De gode eksempler - til inspiration

En central del af de didaktiske overvejelser i forløbet har været, hvordan man kan bringe "mønsterbrydernes" viden ind i læringsrummet til inspiration for deltagerne. Projektledelsen har valgt at entrere med en række eksterne ressourcepersoner, der har bidraget med praksisnære oplæg om mulige job- og karriereperspektiver. Der har fx været oplæg fra konsulentvirksomheder, forlagsvirksomhed og fotograf om at starte egen virksomhed - og fra telemarketingfirma, vikarbureau, rejsebureau, reklamebureau, engrosvirksomhed og en række andre virksomheder med henblik på at øjne nye jobmuligheder.

Arbejdsmarked – indsigt i egne muligheder og pligter

Udover den personlige coaching og samtalerne om kompetence- og karriereafklaring har deltagerne fået fælles oplæg om:

- Metoder og redskaber i den personlige kompetenceafklaring
- Mulighederne i at starte op som selvstændig (besøg hos DANA)
- Information om supplerende dagpenge, virksomhed som bibeskæftigelse o.a. (Magistrenes A-kasse)
- Viden om arbejdsmarkedet
- Jobsøgning

Projektudvikling – og projektstyring

Som et tilbud til alle har der været undervisning i og støtte til projektudvikling og projektstyring. Følgende metoder har været anvendt:

- Generelle oplæg om kreative processer
- Generelle oplæg om roller og processer i gruppen/team´et
- Movitation via arbejde med værdier, lyst og Appreciative Inquiry
- Idégenerering via fremtidsværksted, mindmap-metoder, idéspiral, idéforbedring og omvendt brainstorm
- Personlig værktøjskasse
- Projektdesign via idébeskrivelse og udformning af kommissorium, handlingsplan og budget
- Projektanalyse via interessentanalyse, SWOT og netværk
- Projektkoordinering
- Projektopfølgning
- PR og kommunikation om projektet via storytelling

Præsentationsteknik

Der har på forskellig vis været arbejdet med formidling og præsentationsteknik – fx:

- Øvelser i jobsamtaler, optaget på video og med personlig feedback
- Personlig udstråling
- Performance

Seniorlivet – forståelse, begreber og politik

Der har været oplæg om seniorpolitik og seniorbegrebet fra forskellige eksterne bidragsydere. I projektet sker der desuden løbende drøftelser af politik og praksis for seniorer. Endelig har der også på projektniveau været en gruppe deltagere, der har arbejdet med en kampagne om "Job til +45 år".

Iværksætter

Deltagerne har fået formidlet personlige historier fra mønsterbrydere, blevet undervist i metoder og processer som iværksætter og fået oplæg fra en deltager på holdet om salg og marketing.

IT

IT-undervisningen har været tilrettelagt som et åbent værksted. Deltagerne har i IT-undervisningen skullet udvælge de områder, de ville trænes på. Det har fx været: Outlook, informationssøgning på Internettet, Power Point, Word på forskellige niveauer, hjemmeside, weblog, billede- og fotobehandling og Excell.

Kreativitet, kunst og erhverv

På forskellig vis er der blevet arbejdet med kreativitet, kunst og erhverv. En fast tilknyttet underviser forestår undervisning en gang ugentlig og introducerer her ugens kunstner ud fra idé, kreativ retning og historisk kontekst. Derudover har der været oplæg om kunstbegreb, filosofi og grafisk kommunikation – kombineret med øvelser og besøg.

Projekter og projektgrupper

De projekttemaer, deltagerne har arbejdet med siden Navigators start, er bl.a. følgende:

- Job til +45 (Kampagne)
- Arbejdsglæde, leg, kunst, velvære
- Tøjbazær
- Fotoudstilling
- Etablering af virksomhed for udlejning af gamle engelske sportsvogne
- Etablering af virksomheden indenfor telemarketing
- Salg af hudplejeprodukter
- Produktion af kampagnofilm vedr. seniorer i arbejdslivet
- Seniorspring
- Genbrug af mærkevaretøj for kvinder og teenagere
- Den mobile velværekuffert
- Produktion af DVD-film
- Life-coaching
- Shabby Larsson (indretningsartikler via salg i butik og over Internettet)

I hver af projektgrupperne har man organiseret sig med en tovholder, der skal sikre koordinering i projektprocessen. Udfordringerne i gruppeprocessen har handlet om: Hold/teamsammensætning, løbende ud- og indslusning, rolleafklaring, og om, hvordan man håndterer procesansvar i selvstyrende projektgrupper.

