



# VI KAN MEGET MERE, END VI TROR

Afklaring • Indsigt • Forandring

Dagplejere, flådeofficerer og flere hundrede andre efter kursus i kompetencer:

## - VI KAN MEGET MERE, END VI TROR

34-årige dagplejer Stine Hansen er én blandt flere hundrede lokale medarbejdere, der har deltaget i projektet Realkompetence og her fået afklaret sine kompetencer. Med i projektet er Næstved Kommune, Vordingborg Kommune, Storstrøms ErhvervsCenter, Nakskov Kommune og Flådestation Korsør. Efter kurset har Stine Hansen fået et noget andet syn på sig selv og sit arbejde.

- Som dagplejere har vi jo ikke papir på det, vi kan. Og i begyndelsen af kurset følte det lidt mærkeligt at sidde dér blandt alle mulige, som havde titler og uddannelser. Men da vi fik sat ord på, hvad det er, vi kan, så viste det sig, at vi faktisk kan rigtig mange ting. Vi tænker bare ikke over det, fortæller en begejstret Stine Hansen.

En dagplejer er sin egen direktør, for hun tilrettelægger selv hele dagen. Hun har et overblik, de fleste erhvervsledere ville misunde. Hun skal koordinere fire-fem børns behov, spisetider, sovetider osv., og i det program så også lige indlægge gåture, sang, legestue, mindst 15 daglige bleskift, trøst, omsorg og meget meget mere. Og så skal hun for resten også være rummelig, have menneskeligt overskud og være omstillingsparat.

- Det er pludselig blevet åbenlyst, hvad vi kan. For mig har det været et skulderklap. Jeg har altid været glad for mit arbejde, men jeg kan mærke en større motivation og et større selvværd efter kurset, fortæller Stine Hansen.



## FÆRDIGHEDER MAN IKKE HAR PAPIR PÅ

På Flådestation Korsør har samtlige medarbejdere lige fra de øverste chefer til officerer, smede og kontormedarbejdere været på kursus i realkompetencer.

- Vi har en del ufaglærte medarbejdere, og de har pludselig fundet ud af, at de har en masse uformelle kompetencer. Rigtig mange har fået øjnene op for, hvor gode de egentlig er, og hvor meget, de egentlig kan. Det er bare færdigheder, man ikke har papir på,

” Som dagplejere har vi jo ikke papir på det, vi kan. Og i begyndelsen af kurset følte det lidt mærkeligt at sidde dér blandt alle mulige, som havde titler og uddannelser. ”

fortæller koordinator Jannie Wranér fra Flådestation Korsør.

Flådestation Korsør har traditionelt brugt en meget specialiseret arbejdskraft. Fremover vil virksomheden få brug for medarbejdere med bredere kompetencer.

- Nu har vi jo opdaget, at vi rent faktisk har de medarbejdere. For det er jo kommet frem, at vores specialiserede medarbejdere kan meget mere, end vi anede, siger Jannie Wranér.

Hun peger på det paradoksale i, at man som virksomhed har lagerstyring og tjek på alle komponenter og alt materiel. Men når det gælder medarbejderne, så har de færreste virksomheder styr på, hvad de egentlig kan.

- Det får vi nu. En komplet bank over samtlige kompetencer i virksomheden, siger Jannie Wranér.

## GODT KLÆDT PÅ TIL KOMMUNESAMMENLÆGNINGERNE

I Nakskov Kommune har samtlige HK'ere og ansatte i servicebutikken været på kompetencekursus og fået klarlagt både de synlige og usynlige kompetencer.

- Det er især godt for os, fordi vi står over for de nye kommunesammenlægninger. I den forbindelse har vi også skullet udfylde nogle kompetence-profiler. Og her har de personer, der har været på realkompetencekursus, været bedre klædt på. De er bevidste om, hvad de kan, og hvad de godt kunne tænke sig, fortæller leder af servicebutikken i Nakskov Kommune Hanne Christensen.

## ALLE HAR SKJULTE KOMPETENCER

Traditionelt fokuserer vi på titler, karakterer på et eksamensbevis og et flot CV. Og vi har en årlig medarbejdersamtale, hvor vi kan drøfte, hvordan det går, hvad vi har af karriereønsker osv.

- Kompetenceafklaringen går meget længere. Den afdækker





## Afklaring • Indsigt • Forandring

hele personens spektrum af evner, ønsker, færdigheder og kompetencer. Man får øjnene op for, at man har mange kompetencer, man er bare ikke klar over det. Og at de kompetencer ikke har noget at gøre med, hvilken uddannelse man har, siger Hannah Hjorth Boisen, erhvervskonsulent i Storstrøms ErhvervsCenter.

- Måske brænder den 16-årige kontorelev i sin fritid for motorløb og ved en masse om mekanik. Og måske ville eleven og virksomheden da have meget større udbytte af elevens ressourcer, hvis hun blev flyttet hen på kontoret i reservedelsafdelingen, nævner Hannah Hjorth Boisen som eksempel.

Afklaringen foregår bl.a. via fortrolige samtaler i en positiv og tryk atmosfære. Netop det positive er afgørende, for udgangspunktet er, at hvert enkelt menneske rummer en mangfoldighed af evner, viden og kvalifikationer. Og alle disse kompetencer skal hjælpes frem i lyset.

- Alle har skjulte kompetencer. Det kan være, man lærte spansk på gymnasiet, men bare ikke har brugt det siden, eller at man er vokset op i en stor søskendeflok og derfor har veludviklede sociale egenskaber. Når alle ens kompetencer er afklarede, giver det dybest set en større selvbevidsthed og arbejdsglæde. Og det åbner muligheder for at kunne dreje sit job hen i en retning af noget, man vil trives meget bedre med. Det anede man bare ikke før, fortæller Hannah Hjorth Boisen.

### KONFERENCE PÅ DET FLEKSIBLE STØTTESKIB ABSALON

Mandag 2. oktober afholder Flådestation Korsør i samarbejde med Næstved Kommune, Vordingborg Kommune, Nakskov Kommune og Storstrøms ErhvervsCenter en konference om fremtidens arbejdsmarked og fremtidens kompetencer. Konferencen finder sted på det fleksible støtteskib ABSALON, og i løbet af dagen vil en række oplægsholdere give deres spændende bud på, hvordan virksomheder og medarbejdere ruste sig til at møde fremtidens krav. Blandt dem er chefen for Søværnets Operative Kommando, Nils Wang, og formand for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, Erling Bonnesen.

### REALKOMPETENCE:

Hvad? Realkompetence er alle de kvalifikationer, erfaringer og al den viden, hver enkelt af os har og bruger til at løse vores arbejdsopgaver. Det gælder den 17-årige kontorelev såvel som den 57-årige direktør. Realkompetence er altså ikke blot vores eksamenspapirer. Det er vores erfaringer som håndboldtræner, mor til tre, far til fire, husejer, spejderfører, bjergklatrer, landmandssøn, skakspiller, sproglig student... kort sagt, summen af alt det, vi kan og er og gør.

Hvorfor? Målet med Realkompetence er at afklare, hvad den enkelte

medarbejder kan og derefter finde ud af, om kompetencerne bliver udnyttet til fulde. For medarbejderen betyder det større selvbevidsthed, selvværd og arbejdsglæde. For virksomheden betyder det en bedre udnyttelse af ressourcerne.

Hvem? Deltagere i projektet er Flådestation Korsør, Nakskov Kommune, Næstved Kommune, Vordingborg Kommune og Storstrøms ErhvervsCenter. Projektet er støttet af Den Europæiske Socialfond. Bag Realkompetence står Projektsekretariatet med Jan Kanne Petersen

“ Man får øjnene op for, at man har mange kompetencer, man er bare ikke klar over det. Og at de kompetencer ikke har noget at gøre med, hvilken uddannelse man har ”

som projektleder.

Hvordan? Indfaldsvinklen er den positive og konstruktive. Udgangspunktet er, at alle mennesker har oceaner af ressourcer - der er blot rigtig mange af os, der slet ikke er klar over alt det, vi i virkeligheden kan og er.

Hvor længe? Projektet har varet i halvandet år og slutter 31. dec. 2006.

### YDERLIGERE INFORMATION:

Kontakt projektleder Jan Kanne Petersen tlf. 22 20 64 01 eller [jan@realkompetence.org](mailto:jan@realkompetence.org)

[www.realkompetence.org](http://www.realkompetence.org)  
[www.kompetenceguide.nu](http://www.kompetenceguide.nu)

