

# Evaluering af vejlednings- og opkvalificeringsindsatser i Majoriaq





## INDHOLD

# Evaluering af vejlednings- og opkvalificeringsindsatser i Majoriaq

---

<b>1</b>	<b>Resume</b>	<b>5</b>
<hr/>		
<b>2</b>	<b>Anbefalinger</b>	<b>12</b>
<hr/>		
<b>3</b>	<b>Indledning</b>	<b>20</b>
3.1	Formålet med evalueringen	21
3.2	Evalueringsdesign og metoder	22
<hr/>		
<b>4</b>	<b>Majoriaq i tal</b>	<b>25</b>
4.1	Antal registrerede opkvalificeringsforløb	26
4.2	Status for de registrerede forløb	26
4.3	Karakteristika for borgere i opkvalificeringsforløb	27
4.4	Fordeling af typer blandt de registrerede forløb	30
4.5	Registrerede borgeres status efter Majoriaq	33
<hr/>		
<b>5</b>	<b>Borgerne i Majoriaq</b>	<b>37</b>
5.1	Borgernes udgangspunkt, motivation for og vej til Majoriaq	37
<hr/>		
<b>6</b>	<b>Majoriaqs fysiske rammer og medarbejdere</b>	<b>42</b>
6.1	De fysiske rammer for Majoriaq-centrene	42
6.2	Centerstørrelse og medarbejdere i Majoriaq	46
<hr/>		
<b>7</b>	<b>Organisering og kompetenceudvikling</b>	<b>51</b>
7.1	Ledernes og medarbejdernes kompetencer i Majoriaq	51
7.2	Organiseringen af Majoriaq	58

---

<b>8</b>	<b>Vejledning og arbejdet med handlingsplaner</b>	<b>61</b>
8.1	Vejledningen i praksis	62
8.2	Samarbejde i samarbejdsorganet	71
8.3	Samarbejde med erhvervsliv og uddannelsesinstitutioner	73
8.4	Borgernes udbytte af vejledningen og arbejdet med en handlingsplan	74

---

<b>9</b>	<b>Opkvalificeringsindsatser i Majoriaq</b>	<b>77</b>
9.1	Praksis i de boglige forløb (FA-forløb)	77
9.2	Borgernes udbytte af boglige forløb (FA-forløb)	80
9.3	Praksis i ikke-boglige forløb	83
9.4	Borgernes udbytte af ikke-boglige forløb	86
9.5	Arbejdet med fællesskab og sociale relationer i opkvalificerende forløb	92
9.6	Jobtræning	93

---

# 1 Resume

I 2016 blev 17 kommunalt forankrede vejlednings- og opkvalificeringscentre med navnet Majoriaq etableret som led i Naalakkersuisuts beskæftigelsesstrategi 2015. Majoriaq-centrene er en sammenlægning af de tidligere Piareersarfiit-centre og de tidligere arbejdsmarkedskontorer. Formålet med centrene er at skabe en nem vej med en enkelt indgang til støtte og hjælp for de borgere, der har brug for arbejdsmarkeds- og uddannelsesvejledning og opkvalificering.

Majoriaq-centrene skal samlet bidrage til, at borgere uden uddannelse eller job bliver uddannelses- og arbejdsmarkedsparate. Centrene skal varetage jobformidling, vejledning til uddannelse, herunder lærlingeadministration og -vejledning, vejledning til arbejde samt opkvalificering gennem boglige og ikke-boglige undervisningsforløb, der har til formål at understøtte borgernes uddannelses- og arbejdsparathed.

## Formålet og fokus for evalueringen

Denne evaluering er gennemført af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) for Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked på opdrag fra Inatsisartut (det grønlandske parlament). Formålet med evalueringen er at undersøge, hvordan og hvorvidt vejlednings- og opkvalificeringsindsatser i Majoriaq lever op til formålet om at styrke job- og uddannelsesparatheden blandt borgere, der har behov for det.

Det er hensigten, at evalueringen skal kunne lægges til grund for politiske og ledelsesmæssige beslutninger med hensyn til at styrke kvaliteten og sikre en mere effektiv vejlednings- og opkvalificeringsindsats i Majoriaq fremadrettet.

I evalueringen er der fokus på målgruppen for vejlednings- og opkvalificeringsindsatserne, målgruppens behov og de rammer, der er for opgaveløsningen i Majoriaq. Evalueringen beskriver endvidere, hvordan vejlednings- og opkvalificeringsindsatserne gennemføres, og peger på de faktorer, der er med til at skabe kvalitet i indsatserne, og de barrierer og udfordringer, som hæmmer en effektiv opgaveløsning. Der er i evalueringen fokus på vejlednings- og opkvalificeringsindsatserne i Majoriaq. Det vil sige, at de af centrenes aktiviteter, som vedrører jobformidling, ikke belyses gennem evalueringen.

## Hovedresultater i evalueringen

Evalueringen viser, at der er store forskelle på Majoriaq-centrene, både hvad angår størrelse, organisering og praksis i de aktiviteter, der gennemføres som led i arbejdet med at vejlede og opkvalificere borgere uden job eller uddannelse. Samlet set peger evalueringen på følgende overordnede hovedresultater:

## **Registreringer af borgere i Majoriaq er mangelfulde og usystematiske, og registerdata kan ikke danne udgangspunkt for robuste analyser af borgernes udbytte af Majoriaq**

Til trods for evalueringens målsætning om at undersøge, i hvilken grad vejlednings- og opkvalificeringsindsatser i Majoriaq fører til, at borgere kommer videre i uddannelse eller job, kan de tilgængelige registerdata ikke anvendes til at belyse dette. Kvaliteten af de tilgængelige registerdata fra IT-reg er for dårlig til at danne udgangspunkt for robuste analyser af borgernes udbytte af indsatser i Majoriaq. Sådanne analyser forudsætter en præcis og ensartet registrering af alle de borgere, der deltager i vejlednings- og opkvalificeringsindsatser i Majoriaq, hvilket ikke findes i IT-reg.

Dels er det ikke alle de borgere, som har deltaget i Majoriaq-indsatser, der er registrerede i IT-reg, dels er de registreringer, der er foretaget, af meget vekslende kvalitet. I IT-reg er der fx ikke et klart antal faste kategorier til registrering af borgernes status som hhv. i gang og afsluttet. Det betyder, at borgernes status er registreret usystematisk og i mange forskellige kategorier. Registreringerne vidner om, at der ikke er en fælles anvendelse af kategorierne, og at kategorier oprettes lokalt af enkelte brugere.

Egentlige forløbsanalyser, der viser overgang fra forløb i Majoriaq til arbejde eller uddannelse, vanskeliggøres desuden af, at Uddannelsesregisteret (Grønlands Statistik) er opgjort ved udgangen af året og derfor ikke synliggør bevægelser ind og ud af uddannelsessystemet.

Samlet set er alle de registerbaserede kvantitative analyser, der indgår i denne evaluering, behæftet med store usikkerheder.

## **Over halvdelen af de borgere, der har deltaget i opkvalificeringsindsatser i Majoriaq, og som er registrerede i IT-reg, fortsætter i beskæftigelse i varierende grader efterfølgende**

Evalueringen indeholder en række registeranalyser, som antyder nogle tendenser, men på grund af den ringe datakvalitet vil det være uhensigtsmæssigt at drage konklusioner udelukkende på baggrund af analyserne. EVA anbefaler derfor, at disse resultater ikke alene lægges til grund for beslutninger vedrørende Majoriaq.

Analyserne indikerer, at en stor del af de forløb, der udbydes i Majoriaq, er boglige forløb (FA & AEU), der afsluttes med folkeskolens afgangsprøve. Ud af de registrerede, påbegyndte forløb i Majoriaq i perioden 2015-18 udgør boglige forløb 61 %, mens 15 % af de registrerede, påbegyndte forløb er ikke-boglige forløb (værkstedsforløb), og 13 % af de registrerede påbegyndte forløb er "Andre ikke-boglige forløb".

Godt halvdelen (57 %) af de registrerede forløb i perioden 2015-18 er registreret som "Gennemført" på opgørelsestidspunktet i maj 2019, mens de øvrige forløb enten er registreret som "Afbudt" (38 %) eller stadig "I gang" (5 %).

Registeranalysen indikerer, at 22 % af de borgere, som er registrerede med gennemførte opkvalificeringsforløb i 2016 eller 2017, hverken er registreret som værende i gang med en uddannelse eller i beskæftigelse i hele 2017. Det fremgår samtidig, at 19 % af de borgere, der er registreret med gennemførte opkvalificeringsforløb i 2016 eller 2017, var i gang med en uddannelse i 2017, mens godt halvdelen (58 %) af de borgere, der er registrerede med gennemførte opkvalificeringsforløb, var i beskæftigelse i varierende grader i 2017.

40 % af de borgere, der er registreret med et gennemført opkvalificeringsforløb i perioden 2016-17 og efterfølgende er registreret som beskæftigede i 2017, har været beskæftigede i 75 -100 % af tiden i 2017, mens 14 % har været beskæftigede under 25 % af tiden i 2017. Beskæftigelse i denne sammenhæng kan både være en fuldtids- og deltidsansættelse.

Det fremgår endvidere, at 25 % af de borgere, der er registreret med et gennemført bogligt-forløb i Majoriaq (FA eller AEU-forløb) i 2016-17, var i gang med en uddannelse i 2017. Til sammenligning gælder det, at 10 % af de borgere, der er registreret med et gennemført ikke-bogligt forløb (værkstedsforløb) i perioden, var i gang med en uddannelse i 2017.

## **Der er brug for at styrke arbejdet med de personlige og sociale udfordringer blandt borgerne i opkvalificerende forløb**

De borgere, der deltager i opkvalificerende forløb i Majoriaq, såvel boglige som ikke-boglige forløb, er en bredt sammensat gruppe, som ofte har behov for at arbejde med både faglige, sociale og personlige kompetencer for at kunne komme videre i job eller uddannelse. Borgerne har ofte dårlige erfaringer fra deres tidligere skolegang, fx med usammenhængende skoleforløb og fravær og lave karakterer. Flere har problemer med mindreværd og har mødt en række udfordringer både ift. skole og opvækst.

Evalueringen peger på, at borgerne ikke altid møder indsatser, der på tilstrækkelig og målrettet vis understøtter en samlet udvikling af faglige, sociale og personlige kompetencer, selvom det meget ofte er nødvendigt for at styrke uddannelses- og jobparathed. Der er i evalueringen gode eksempler fra de besøgte centre på, at der arbejdes med at understøtte udviklingen af borgernes sociale og personlige kompetencer som led i både vejledningen og opkvalificeringen i Majoriaq, men praksis på området fremstår usystematisk og med store variationer mellem centre og mellem typer af forløb. Samtidig er opgaven med at styrke personlige og sociale kompetencer ikke i tilstrækkelig grad italesat som en opgave i Majoriaq generelt og blandt underviserne på tværs af de opkvalificerende indsatser.

I praksis er der stor forskel på samarbejdet mellem vejledere og undervisere med hensyn til at samle op på borgernes behov for vejledning og fokusområder for de enkelte borgere. Der er en opdeling af arbejdet med de personlige og sociale kompetencer, som primært foregår i de ikke-boglige forløb, mens arbejdet med de almenfaglige kompetencer, der understøtter, at borgerne opfylder adgangskravene til videre uddannelse, foregår i de boglige forløb.

Evalueringen viser desuden, at der generelt er behov for opkvalificering af de ansatte bredt set i Majoriaq med hensyn til fx viden om udbredte personlige, psykologiske og sociale problematikker og med hensyn til kompetencer i forhold til at arbejde med borgere, der har forskellige typer af personlige og sociale problemer. Det kan fx dreje sig om opkvalificering ift. samtaleteknik. I praksis fylder personlige og sociale problemstillinger blandt borgerne meget i de ansattes arbejde, hvilket ikke afspejler den formelle ramme for Majoriaq, hvor indsatsen på disse områder ikke er italesat tydeligt nok ift. den pågældende virkelighed, som Majoriaq opererer i.

Slutteligt viser evalueringen også, at der er behov for relevante og formaliserede materialer og aktiviteter, der understøtter en målrettet indsats på området vedrørende borgernes personlige og sociale udvikling, og som kan indgå som en del af opkvalificeringen. Der foregår indsatser på nogle centre, fx på førtidspensionsområdet, hvor der kan være inspiration at hente i forhold til formaliserede forløb og materialer, der understøtter en udvikling af disse kompetencer.

## **FA-forløb i den nuværende form er dårligt tilpasset til den målgruppe, som forløbene henvender sig til**

De boglige opkvalificeringsforløb i Majoriaq (FA-forløb) er ikke i deres nuværende form tilstrækkeligt tilpasset til den målgruppe, som forløbene henvender sig til. Der er et stort fravær fra undervisningen og et stort frafald fra holdene, som ifølge de interviewede vejledere og undervisere skyldes både faglige og personlige udfordringer hos eleverne.

Undervisningen i FA er meget lig den undervisning, der foregår i folkeskolens udskoling, både med hensyn til indhold og form. FA-eleverne får dermed ca. et-to år mere til at lære det samme indhold, men de møder ikke en ny måde at lære på, selvom mange har behov for det. Mange af eleverne i FA har en skolehistorik, hvor de har haft det svært med stillesiddende boglig undervisning og har haft nederlag i skolen. Nogle FA-undervisere har gode erfaringer med anvendelsesorienterede og afvekslende undervisningsmetoder i FA, som er bedre egnet til målgruppen, men bredt set er det den traditionelle undervisningsform, der dominerer forløbene.

Den gruppe borgere, der deltager i FA-forløb, er en meget blandet gruppe, hvad angår alder og fagligt niveau, og hvad angår deres forudsætninger for at opkvalificere sig. Nogle centre arbejder med at niveauinddele eleverne samt eksperimenterer med at finde løsninger for elever, som har brug for særlige rammer for undervisningen. På den måde forsøger de at tage hensyn til elevernes behov, bl.a. ved at oprette små hold eller hold, der forløber over to år.

En høj grad af differentiering i undervisningen samt afvekslende og anvendelsesorienteret undervisning forudsætter bl.a., at FA-undervisernes kompetencer styrkes.

## **De ikke-boglige forløb matcher målgruppens behov på flere områder, men mangler et tydeligt formål, der kan være retningsgivende for indsatsen**

De ikke-boglige forløb i Majoriaq udbydes af 14 ud af 17 centre. Forløbene har fokus på at styrke elevernes praktiske kompetencer inden for en branche eller et håndværksfag. Forløbene tjener ifølge underviserne flere formål, herunder både at styrke elevernes personlige og sociale kompetencer, styrke elevernes almene dannelse, forberede til FA, forberede til det ufaglærte arbejdsmarked og forberede til videre uddannelse, primært erhvervsuddannelse. Dette er fokusområder, som matcher mange af elevernes behov. Interview med elever, der har deltaget i ikke-boglige forløb, peger på, at forløbene især understøtter motivationen, når der fremstilles produkter, der kan anvendes, og som bruges i det lokale samfund.

Der er desuden et stort frafald fra de ikke-boglige forløb. Fokus i forløbene er forskelligt fra center til center, og forløbene har ikke nødvendigvis et tydeligt defineret formål. Undervisningen er således præget af de enkelte underviseres forudsætninger og ideer, og det kan være uigennemskueligt for eleverne, hvad de kan få ud af et ikke-bogligt forløb, og hvordan forløbet kan hjælpe dem tættere på uddannelse eller arbejde. Samtidig er vægtningen mellem arbejdet med hhv. elevernes praktiske og personlige og sociale kompetencer heller ikke tydeligt i forløbene. Fra besøg på centre er der tegn på, at de ikke-boglige forløb ikke altid tilrettelægges og afvikles sådan, at de enkelte elevers mål med forløbet inddrages som afsæt for undervisningen.



## **Elever med behov for opkvalificering og et ønske om at søge ind på en erhvervsuddannelse kan komme i klemme i Majoriaq**

Elever, der har behov for opkvalificering, og som har et ønske om at fortsætte i en erhvervsuddannelse, kan have svært ved at finde et tilbud i Majoriaq, der passer til dem. De ikke-boglige forløb er ikke formelt rettet mod at give adgang til erhvervsuddannelserne, da forløbene ikke giver mulighed for at indhente adgangsgivende karakterer. Samtidig er FA for en del af disse elever ikke et relevant opkvalificeringsforløb, fordi der typisk i undervisningen lægges vægt på traditionelle, stillesiddende arbejdsformer, som ifølge flere ansatte retter sig imod gymnasiet og mod gymnasiets arbejdsformer og faglige mål. I Majoriaq findes ikke et tilbud, der kobler praktiske færdigheder med boglige færdigheder.

Der er i evalueringens kvalitative materiale eksempler på, at ikke-boglige forløb fungerer som en uofficiel vej til en erhvervsuddannelse, da nogle elever bliver optaget på dispensation på baggrund af en udtalelse fra Majoriaq. Dette er ikke en tydelig vej, som inden for de nuværende rammer kan indgå i elevernes handlingsplan.

## **Praksis og kvalitet i vejledningen varierer, og der mangler tid**

Vejledningen i Majoriaq varierer i høj grad fra center til center. Der er forskel på, hvilken praksis og hvilke kompetencer den enkelte vejleder har, herunder hvor meget tid der afsættes til samtaler. Der er også forskel på, hvor ofte en borgers forløb bliver fulgt op af en vejleder, hvordan der arbejdes med handlingsplaner, hvor tæt et samarbejde der er med de øvrige uddannelsesinstitutioner, og hvor præcis og opdateret information om uddannelsesmuligheder og ansøgningsprocedurer der videregives.

Der er mange medarbejdere med vejlederopgaver, som har en erhvervsuddannelse – ofte en HK/kontoruddannelse. En del af vejlederne har gennemført, eller er i gang med, vejledergrunduddannelsen, og der er en udbredt vurdering af, at uddannelsen er med til at løfte kvaliteten af vejledningen. Der er dog stadig vejledere, som ikke har gennemført uddannelsen, og der er nogle centre, hvor ingen af de ansatte, der gennemfører vejledning eller undervisning, har taget vejledergrunduddannelsen. Det fremgår af evalueringens spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige centerledere. Samtidig angiver langt størstedelen af lederne, at der i høj eller nogen grad er behov for kompetenceudvikling blandt de medarbejdere, der gennemfører vejledning af borgere.

Evalueringen viser desuden, at der er mange administrative opgaver i vejledningen, der tager tid fra andre centrale vejledningsopgaver. Fra spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at det er udfordrende for centrene at få tid til at gennemføre opsøgende vejledning i folkeskolen og opsøgende vejledning i bygder. Samtidig viser spørgeskemaundersøgelsen, at centrene i meget varierende grad har gennemført bygdebesøg det seneste år.

## **Samarbejde med folkeskolen er ikke så udbygget som ønsket**

Samarbejdet med folkeskolen, som er en del af den opgave, der skal løses i Majoriaq, er ikke så udbygget og omfattende, som det er hensigten. Fem ud af 17 centerledere angiver i spørgeskemaundersøgelsen, at de slet ikke eller i mindre grad samarbejder med folkeskolen om elever, der har behov for vejledning og opkvalificering i Majoriaq. Otte ledere angiver, at de slet ikke, eller kun for nogle elever, får overleveret handlingsplaner (Ark 6A) fra folkeskolen for de elever, der har behov for opkvalificering og/eller vejledning i Majoriaq.

Repræsentanter for folkeskolen er i flere tilfælde fraværende til møder i det samarbejdsorgan, hvor folkeskolen bl.a. skal være repræsenteret. Både ledere og vejledere giver udtryk for, at samarbejdet med folkeskolen skal være tættere, end det er nu, hvis viden om de elever, der har behov for opkvalificering, skal overleveres til medarbejderne i Majoriaq, og hvis eleverne skal kontaktes, inden de er ude af folkeskolen uden en videre plan for uddannelse eller arbejde.

## **Organisering og rammer i Majoriaq understøtter ikke i tilstrækkelig grad én indgang og et samlet fagligt miljø**

Evalueringen peger på, at lederne af Majoriaq-centrene har et stort fokus på, at medarbejderne hver især løser de mange opgaver, det er krævet af Majoriaq, men at der i mindre grad er skabt en samlet enhed, hvor der er én indgang for borgerne og et fælles fagligt miljø vedrørende vejledning og opkvalificering af borgere uden job eller uddannelse. Det betyder, at organiseringen endnu ikke i tilstrækkelig grad understøtter et samlet fagligt miljø med videndeling om indsatserne i Majoriaq. Det faktum, at Majoriaq i mindre grad fungerer som en samlet enhed, hvor medarbejdernes kompetencer og viden udnyttes på tværs af organisatoriske skel, skyldes formodentligt også de rammebetingelser, med bl.a. en tilknytning til to forskellige departementer, som præger Majoriaq.

Rollefordeling og organiseringen af medarbejdere og de opgaver, der varetages af Majoriaq-centrene, følger i flere centre den struktur, der var i de tidligere institutioner. Fx er tidligere navne bibeholdt nogle steder, ligesom uddannelsesvejledere og arbejdsmarkedsvejledere stadig er helt adskilte organisatoriske enheder. Det samme gælder underviserne i de opkvalificerende forløb, som flere steder er adskilt fra vejledningsindsatsen i Majoriaq.

## **Engagerede medarbejdere og arbejde med sociale relationer øger kvaliteten i vejlednings- og opkvalificeringsindsatserne**

Generelt viser evalueringen, at det øger borgernes udbytte af vejledningen og opkvalificeringen i Majoriaq samt er med til at skabe motivation og læring, når medarbejderne i centrene er med til at understøtte læringsfællesskaber og gode sociale relationer blandt eleverne i opkvalificeringsforløb samt mellem borgere og medarbejderne i Majoriaq.

Elever og borgere understreger vigtigheden af medarbejdere, der gør sig umage, og som har en stor vilje og lyst til at flytte borgerne, som blandt andet arbejder med at skabe ligeværd og respekt, og som har en opmærksomhed mod målgruppens behov og udfordringer, trivsel, tryghed og tillid.

Evalueringen viser, at der på tværs af vejledning, FA og den ikke-boglige opkvalificering bredt set er medarbejdere, der brænder for at hjælpe de borgere, som de har med at gøre i arbejdet, og som lægger mange kræfter i deres arbejde. Det er afgørende for kvalitetsudviklingen af indsatserne i Majoriaq, at der fremadrettet er en målrettet ledelsesindsats, der handler om at vedligeholde og styrke medarbejdernes engagement. En ledelsesindsats på området kan fx dreje sig om have et stærkt fokus på videndeling, et fælles fagligt miljø på tværs af medarbejdergrupperne i Majoriaq samt fastholdelsesstrategier ift. medarbejdere.

## **Om datagrundlaget**

Evalueringen bygger samlet set på data fra tre forskellige datakilder: kvalitative data fra besøg på fem Majoriaq-centre, kvantitative data fra en spørgeskemaundersøgelse blandt alle 17 centerledere i Majoriaq og registerdata fra IT-reg samt Uddannelsesregisteret og Beskæftigelsesregisteret i Grønlands Statistik.

**Anbefalinger**

EVA har besøgt et Majoriaq-center i hver kommune. På hvert center har EVA gennemført interviews med borgere og elever med tidligere eller nuværende tilknytning til Majoriaq samt med ansatte på Majoriaq, herunder centerleder, vejledere og undervisere i FA-forløb og ikke-boglige forløb. Der er gennemført interviews med i alt 30 ansatte og 34 borgere. Spørgeskemaundersøgelsen blandt de 17 centerledere afdækker en række faktuelle forhold omkring bl.a. centrenes rammer, medarbejdernes kompetencer og organisering af centerets aktiviteter. Der er gennemført analyser på baggrund af registerdata fra IT-reg og Grønlands Statistik. Disse analyser er dog behæftet med store usikkerheder, da datakvaliteten ikke lever op til metodiske krav om systematik og entydighed, som ellers er forudsat i denne type analyser.

## 2 anbefalinger

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) anbefaler med afsæt i evalueringen en række tiltag, som fremadrettet kan styrke vejlednings- og opkvalificeringsindsatserne i Majoriaq. Nogle anbefalinger kan implementeres inden for de eksisterende rammer, mens andre kræver en prioritering af ressourcer.

### Tema 1: Helhedsorientering

Disse anbefalinger handler om behovet for en stærkere helhedsorienteret indsats i Majoriaq, hvor vejledning og opkvalificeringsforløb samlet har fokus på både faglige, personlige og sociale kompetencer.

#### Anbefalinger til det nationale niveau

- **Rammer og formål, der understøtter en helhedsorienteret indsats.** EVA anbefaler, at rammer og formål med opkvalificeringsindsatser i Majoriaq tydeliggøres, så de understøtter, at alle opkvalificeringsindsatser styrker såvel borgernes personlige, sociale og faglige kompetencer. Dette gælder både de boglige forløb, hvor der er behov for en styrket indsats mht. borgernes sociale og personlige kompetencer, og det gælder de ikke-boglige forløb, hvor der er behov for at styrke arbejdet med almenfaglige kompetencer, som fx grønlandsk, dansk og matematik.
- **Kompetenceudvikling ift. at arbejde med borgernes personlige og sociale problemstillinger.** EVA anbefaler at styrke kompetencerne blandt undervisere og vejledere uden vejledergrunduddannelse ift. at kunne håndtere at være i kontakt med borgere med personlige og sociale problemer, fx via et opkvalificeringsmodul for undervisere i regi af Center for National Vejledning eller via fx sidemandsoplæring i de enkelte centre. Så vidt muligt bør vejledere og alle typer af undervisere i Majoriaq have grundlæggende redskaber til at håndtere spørgsmål vedr. fx misbrug, omsorgssvigt og lignende.
- **Materiale og forløb om personlig og social udvikling.** Der bør på nationalt niveau udvikles tilgængeligt undervisningsmateriale og eksemplariske forløb, som kan understøtte arbejdet med borgernes personlige og sociale kompetencer. Der kan i materialet være fokus på fx motivation, selvværd og fællesskab. Der kan være relevant inspiration at hente i eksisterende materialer, bl.a. i forløb om Vejledning og Motivation (VMF), som nogle centre anvender på førtidspensionsområdet.
- **Udbred Skype-ordninger med psykologer eller lignende.** Der er stort behov for, at der som led i borgernes handlingsplaner kan tilknyttes en psykolog eller lign., og det anbefales derfor

at udbrede en praksis omkring Skype-ordninger, der findes på nogle centre, og sikre, at der er grønlandsktalende psykologer eller personer med lignende kompetencer, som kan afhjælpe behovet.

## Anbefalinger til det kommunale niveau og ledelsen i det enkelte Majoriaq-center

- **Borgernes personlige og psykologiske problemstillinger.** Det er nødvendigt at sikre, at arbejdet med borgernes psykologiske og personlige problemstillinger i højere grad adresseres i vejlednings- og opkvalificeringsindsatserne i Majoriaq. Arbejdet med disse problemstillinger skal ikke foregå ad hoc og afhængigt af individuelle ansatte. Der er derfor behov for et tættere samarbejde mellem vejledere og undervisere i Majoriaq og behov for, at alle tilgængelige henvisningsmuligheder (som fx familiecentre, misbrugsbehandlere, terapeuter etc.) anvendes effektivt. Det er desuden relevant at sikre, at der løbende og jævnligt afholdes møder i samarbejdsorganet med alle relevante parter.
- **Videndeling, fælles mål og personalemøder.** Ledelsen i Majoriaq bør i højere grad sikre, at alle medarbejdergrupper i Majoriaq har en koordineret indsats, med fokus på at styrke borgernes uddannelses- og arbejdsmarkedspartnerskab. Dette kan bl.a. gøres ved at styrke videndeling, fx sikre at der regelmæssigt afholdes fælles personalemøder, hvor borger- og elevsager gennemgås, samt ved at formulere fælles visioner og fælles værdier for arbejdet med borgerne.
- **Samarbejde på tværs af indsatser.** Et bredere fokus på borgernes faglige, personlige og sociale kompetencer kan understøttes ved, at medarbejderressourcer i højere grad anvendes på tværs af de traditionelle opdelinger. Det kan fx handle om, at undervisere fra ikke-boglige forløb i højere grad bidrager til FA-undervisningen, eller at undervisere med erfaring i at undervise i almene fag som dansk og grønlandsk indgår i undervisningen i ikke-boglige forløb.
- **Et godt psykisk arbejdsmiljø.** Ledelsen i Majoriaq bør sikre debriefing-praksisser blandt ansatte, der på daglig basis er i kontakt med borgere med alvorlige personlige og sociale problemer. Der er et bredt behov for at understøtte fælles sparring og debriefing, der understøtter et godt psykisk arbejdsmiljø i Majoriaq.
- **Videndeling på tværs af centre.** Der er behov for en øget kompetenceudvikling blandt medarbejdere i Majoriaq. Fx er det ikke alle medarbejdere med vejledningsopgaver, der har gennemført vejledergrunduddannelsen. Det anbefales derfor at igangsætte initiativer for en styrket videndeling på tværs af Majoriaq-centre, herunder fx netværk blandt vejledere og netværk blandt undervisere.

## Tema 2: Elektronisk registrering i Majoriaq og kvalitetssikring

Disse anbefalinger handler om den elektroniske registrering af borgere i Majoriaq og deres forløb, herunder både registreringer i IT-reg og registrering i Uddannelsesregisteret i Grønlands Statistik.

### Anbefalinger til det nationale niveau

- **Fælles standarder for registreringspraksis.** Det vil være nyttigt, i dialog med centrene, at fastsætte standarder for centrenes registreringspraksis. Det handler om, hvornår og i hvilke situationer vejledere skal opdatere information i IT-reg. Når en elev fx afbryder et forløb, skal statusangivelsen ændres fra "I gang" til "Afbrudt". Det handler også om, at der med fordel kan være fælles retningslinjer for, hvor lang tid der maksimalt skal gå, fra en handlingsplan udarbejdes, til den registreres i IT-reg.
- **Fastlåste og entydige registreringskategorier.** For at IT-reg kan fungere efter hensigten, skal systemet gennemgås med henblik på at fastlægge registreringskategorier, som er entydige og fastlåste. Det vil betyde, at medarbejdere i Majoriaq ikke kan oprette kategorier, men kun kan anvende de registreringskategorier, der ligger i systemet. EVA foreslår, at kategorierne "I gang", "Afbrudt" og "Gennemført" anvendes til at angive en borgers status i et opkvalificeringsforløb. Der bør desuden være faste kategorier for indsatstyper (fx FA og ikke-boglige forløb etc.). Det er vigtigt, at kategorier fastsættes, så det svarer til praksis i centrene, og så det er tydeligt, hvad en kategori præcist henviser til, sådan at nationale opgørelser og lokale sammenligninger bliver mulige.
- **Formål med IT-reg.** Det er nødvendigt at fastlægge, om systemet både skal understøtte det nationale og kommunale behov for analyse og evaluering og samtidig understøtte vejledernes behov for sagsbehandling og notering. Lige nu anvendes systemet til begge dele, men fungerer ikke som afsæt for analyse og evaluering. Det vil desuden være fornuftigt at anvende det samme elektroniske system til både registrering af vejledningssøgende og arbejdsøgende borgere for at undgå dobbeltarbejde blandt vejledere.
- **Datoregistreringer i Uddannelsesregisteret (Grønlands Statistik).** Det vil være nyttigt at angive datoregistreringer i Grønlands Statistiks Uddannelsesregister, med henblik på at gøre det lettere at samkøre data fra Uddannelsesregisteret med data fra Beskæftigelsesregisteret. På den måde vil man nemmere kunne gennemføre fremtidige forløbsundersøgelser, der beskriver, hvor mange borgere i Majoriaq som efter endt opkvalificeringsforløb er videre i enten beskæftigelse eller uddannelse.

## Anbefalinger til det kommunale niveau og ledelsen i det enkelte Majoriaq-center

- **Implementering af fælles standard for registreringspraksis.** Ledelsen bør kende til fastsatte standarder for centrenes registreringspraksis og sikre, at medarbejdere registrerer systematisk og i henhold til disse standarder. Det kan understøtte en fælles registreringspraksis og motivationen for at registrere, at vejlederne kender til formålet med at registrere og opdatere handlingsplaner og information om borgere i Majoriaq i elektroniske systemer som fx IT-reg.
- **Anvendelse af registerdata fra IT-reg lokalt.** Hvis information om borgere i Majoriaq registreres løbende og systematisk efter en fælles standard, vil det være muligt at inddrage denne data lokalt på det enkelte center i arbejdet med at følge op på borgernes overgang til uddannelse og beskæftigelse. Det anbefales, at centrene desuden indhenter perspektiver fra deltagere i forløb, så arbejdet med registerdata sammen med de mere kvalitative data kan bidrage til fælles kvalitetsudvikling af Majoriaq.

### Tema 3: Vejledning

Disse anbefalinger handler om den vejledning, der varetages i Majoriaq-centrene.

## Anbefalinger til det nationale niveau

- **Korrekt information om indhold og optagelse på uddannelser.** De ansvarlige departementer bør sikre, at skriftlig information og online information om Majoriaq og andre uddannelser, der er tilgængelig på diverse hjemmesider, fx Majoriaq.gl, og på centrene, er opdateret og korrekt.
- **Fortsat opkvalificering af vejledere gennem vejledergrunduddannelsen.** EVA anbefaler, at de ansvarlige departementer fortsætter med at understøtte og stille krav til centrenes planer for vejledernes opkvalificering gennem vejledergrunduddannelsen eller anden relevant efteruddannelse, sådan at alle vejledere på sigt har en relevant formel efteruddannelse. De relevante departementer bør inddrage Center for National Vejledning i dialog om, hvorvidt det er nødvendigt at justere eller supplere eksisterende kurser, så vejledere er tilstrækkeligt klædt på til at håndtere borgere med personlige, sociale og psykologiske problemstillinger.
- **Fastsættelse af krav om handlingsplan.** Der er behov for at sætte krav til, at der i Majoriaq skal udarbejdes en handlingsplan for alle borgere i vejlednings- og opkvalificeringsforløb, som fx det eksisterende format til vejledningssøgende (B53). På tidspunktet for evalueringens gennemførelse er der i praksis usikkerhed om, hvad der definerer en handlingsplan, og hvilke borgere der skal udarbejdes handlingsplaner for.

## Anbefalinger til det kommunale niveau og ledelsen i det enkelte Majoriaq-center

- **Systematisk og løbende vejledning af borgere i opkvalificering.** Der er behov for at styrke en systematisk og løbende vejledning for alle elever i opkvalificerende forløb, bl.a. for at nedbringe det store frafald fra forløbene. Det kan fx være relevant at fastsætte målsætninger for antallet af personlige vejledningssamtaler i løbet af et opkvalificeringsforløb. Det anbefales, at der på centerniveau etableres arbejdsgange, der understøtter en struktur for en løbende vejledning, fx ved at vejledere systematisk afholdelse af samtaler med elever i opkvalificeringsforløb med henblik på at revidere handlingsplaner og for at tale om formålet med elevens opkvalificering.
- **Direkte opfølgning på fravær.** Der er behov for at styrke arbejdet med en systematisk opfølgning på fravær. Opfølgning på fravær er en opgave, der bør prioriteres og sikres tid til. I alle centre bør ledelsen sikre, at der er en klar rollefordeling samt klare procedurer for opfølgning på fravær, samt at arbejdet med fravær foregår løbende og gennem hele året.
- **Vejledernes tid og arbejdsopgaver.** Vejledere har mange opgaver. Ledelsen i Majoriaq bør være involveret i samlet set at fastlægge opgavefordeling og arbejdsgange, der sikrer, at vejledere har tid til at afholde personlige og rutinemæssige samtaler med både borgere, der henvender sig udefra, og med elever i opkvalificeringen. Det kan være nødvendigt med flere hænder til at løfte de administrative opgaver, der er forbundet med vejledningen.
- **Opsøgende vejledning.** EVA anbefaler, at der på centerniveau fastlægges en relevant strategi, der understøtter den opsøgende vejledning, herunder også besøg i bygder. Det kan fx være ved at udpege en medarbejder, der har ansvar for det opsøgende arbejde.
- **Opdatering af vejledernes viden og afholdelse af informationsmøder.** I de enkelte Majoriaq-centre bør der etableres procedurer, der sikrer, at vejledere er informerede og opdaterede om uddannelser, karrieremuligheder, lovgivning, ansøgningskrav og deadlines. Desuden er det vigtigt, at den information, centrene formidler til uddannelsessøgende borgere, sker på de rigtige tidspunkter ift. optagelsesprocedurer på videre uddannelser. Der kan med fordel afholdes informationsmøder eller lign. for borgere om uddannelsernes indhold, eksaminer og ansøgningsfrister.
- **Udbredelse af et standardiseret format til handlingsplaner.** Der er behov for at understøtte en national udbredelse af et standardiseret format for handlingsplaner, som fx formatet for handlingsplan til vejledningssøgende (B35), som på tidspunktet for evalueringens gennemførelse er delvist implementeret som et fælles format på tværs af centre. Formatet er et godt grundlag for samtaler med vejledningssøgende borgere, og det understøtter et fælles sprog blandt vejledere. Der er desuden behov for at sikre, at vejledere i Majoriaq har indsigt i handlingsplaners funktion og nytte for at understøtte vejledernes motivation for at arbejde med handlingsplaner.



## Tema 4: Boglig opkvalificering (FA-forløb)

Disse anbefalinger handler om de boglige, opkvalificerende forløb i Majoriaq.

### Anbefalinger til det nationale niveau

- **Fælles tilgængelige materialer til undervisning i FA.** Undervisningen i FA imødekommer på nuværende tidspunkt ikke i tilstrækkelig grad målgruppens behov og forudsætninger. Der er brug for at sikre, at der findes undervisningsmaterialer, der understøtter en mere afvekslende, anvendelsesorienteret og elevaktiverende undervisningsform i FA. Det er vigtigt, at materialerne er tilgængelige for undervisere, fx via Iserasuaat.gl. eller anden relevant platform. Samtidig er der behov for at sikre, at undervisningsindholdet i FA retter sig mod forskellige studieformer i forskellige typer ungdomsuddannelser, herunder også mod erhvervsuddannelser.

### Anbefalinger til det kommunale niveau og ledelsen i det enkelte Majoriaq-center

- **Lokal anvendelse af kvalificerede FA-undervisere.** Der er behov for at drage nytte af individuelle undervisere med stærke undervisningskompetencer ift. pædagogik, anvendelsesorienteret, afvekslende og elevaktiverende undervisning, så gode erfaringer udbredes. EVA anbefaler, at ledelsen i de enkelte centre sørger for, at der arbejdes med at opkvalificere undervisere igennem udveksling af materialer, faglig sparring, sidemandsoplæring og lign.
- **Variert undervisning og undervisningsdifferentiering.** Der er behov for, at undviserne varierer og differentierer indholdet i FA-undervisningen, så den i højere grad tager afsæt i elevernes forskellige faglige forudsætninger. Ledelsen på det enkelte center kan understøtte en mere varieret og differentieret undervisning ved at skabe bedre rammer for fælles forberedelse af undervisningen og udveksling af materiale og erfaringer med motiverende undervisning i FA. Desuden kan der arbejdes med at etablere FA-hold af forskellig varighed eller inddeling af eleverne i grupper på forskellige faglige niveauer.

## Tema 5: Ikke-boglig opkvalificering (værkstedforløb)

Disse anbefalinger handler om de ikke-boglige, opkvalificerende forløb i Majoriaq.

### Anbefalinger til det nationale niveau

- **Tydeliggørelse af formål med de ikke-boglige forløb.** Der er behov for at fastlægge formål med ikke-boglige forløb, i højere grad end det er formuleret i dag, for at tydeliggøre for både borgere og undervisere, hvad der kan være indhold og udbytte af et ikke-bogligt forløb. Det kan også være med til at understøtte, at borgere vælger at deltage i forløbet som en del af en samlet handlingsplan, fx i kombination med et FA-forløb.
- **Tilbud om ikke-boglige forløb.** Det bør være en prioritet at understøtte, at alle centre kan tilbyde ikke-boglige forløb. Det vil være relevant at overveje, om mindre byer skal have rammer for at gå sammen om at tilbyde forløb, hvor borgere producerer konkrete varer eller ydelser til det lokale samfund.
- **Adgangskrav til erhvervsuddannelser.** Der er tegn på, at det er nødvendigt at styrke muligheden for borgere med behov for opkvalificering for at påbegynde en erhvervsuddannelse. Adgangskravene til brancheskolernes uddannelser er ofte knyttet op på karakter/beståede FA-fag, men der er behov for, at borgere med relevante kompetencer og forudsætninger, fx på baggrund af et ikke-bogligt forløb, kan få adgang til en erhvervsuddannelse via en real-kompetencevurdering, og at dette er en tydelig vej.

### Anbefalinger til det kommunale niveau og ledelsen i det enkelte Majoriaq-center

- **Almenfaglige kompetencer som en del af de ikke-boglige forløb.** De ikke-boglige forløb bør, i større eller mindre udstrækning, have fokus på udviklingen af både praksisfaglige, personlige og sociale kompetencer samt på almenfaglige kompetencer. Der er behov for at styrke den undervisning i de ikke-boglige forløb, der sigter på at udvikle almenfaglige kompetencer med henblik på at styrke elevernes muligheder for at kunne begå sig i samfundet og på sigt evt. komme videre i FA eller en videre uddannelse.
- **Helhedsorienteret tilgang i de ikke-boglige forløb.** I de ikke-boglige forløb bør man fastholde, udbrede og udvikle den helhedsorienterede tilgang, som præger en række af forløbene. Dette kan gøres ved bl.a. øget fællesinddragelse og ved at skabe et undervisningsmiljø og et undervisningsindhold, der er tilpasset elevernes behov for fx dannelse, fællesskab, trivsel, tryghed, disciplin og sundhed.
- **Tilbud om ikke-boglige forløb og samarbejde med lokalsamfundet.** Det bør sikres, at der i alle centre er mulighed for, at borgere kan deltage i ikke-boglige forløb i Majoriaq. Derfor vil det være en fordel, at centre uden ikke-boglige forløb søger at etablere et eller flere forløb.

Samarbejde med lokale aktører om ydelser eller produkter, der kommer lokalsamfundet til gode, kan være med til skabe meningsfulde forløb for eleverne.

- **Deling af materiale for de ikke-boglige forløb.** Der er brug for at udbrede og dele relevant eksisterende materiale fra ikke-boglige forløb vedrørende arbejdet med at styrke personlige og sociale kompetencer på tværs af centre, fx via Iserasuaat.gl. eller andre relevante platforme.

## 3 Indledning

Majoriaq har eksisteret siden 1. januar 2016, hvor lov om job-, vejlednings- og opkvalificeringscentre trådte i kraft.<sup>1</sup> Der er etableret 17 Majoriaq-centre, som består af en sammenlægning af de tidligere Piareersarfiit-centre (ungevejledning) og de tidligere arbejdsmarkedskontorer. Baggrunden for at samle de to tidligere enheder i ét vejlednings- og opkvalificeringscenter var et ønske om at skabe et stærkere, samlet vejledningsfagligt miljø og samle de forskellige indgange for uddannelsessøgende og jobsøgende borgere i en enkelt indgang<sup>2</sup>. Majoriaq-centrene er forankret i de fem kommuner. Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked under Naalakkersuitsut (den grønlandske regering) indgår resultatkontrakter med kommunalbestyrelserne om Majoriaq, hvor der fastlægges resultatmål for Majoriaq. Kommunerne følger årligt op på disse resultatkontrakter og beskriver de opkvalificerende indsatser, borgerne har deltaget i, og borgernes videre forløb efter opkvalificeringsindsatsen, dvs. om borgerne fortsætter i hhv. uddannelse, på arbejdsmarkedet eller fortsætter i ledighed<sup>3</sup>.

Formålet med oprettelsen af Majoriaq var at understøtte, at borgeren er i centrum og møder en helhedsorienteret indsats, der har fokus på, at borgeren bliver selvforsøgende. Majoriaq varetager derfor en række opgaver, som samlet har til hensigt at bidrage til, at borgere uden uddannelse eller job bliver uddannelses- og arbejdsmarkedspart<sup>4</sup>. Det overordnede formål med Majoriaq er at løfte uddannelsesniveaut hos borgerne, nedbringe arbejdsløsheden og styrke kompetencerne i arbejdsstyrken generelt<sup>5</sup>. I loven om Majoriaq fremgår de opgaver, som Majoriaq skal løse. Det drejer sig om følgende hovedopgaver<sup>6</sup>:

- Jobformidling
- Vejledning til uddannelse og arbejde (og herunder praktikvejledning specifikt til erhvervsuddannelseslærlinge)
- Opkvalificering og kurser til uddannelses- og arbejdsmarkedspartshed.

1 Inatsisartutlov nr. 28 af 9. december 2015 om job-, vejlednings- og opkvalificeringscentre: <http://lovgivning.gl/lov?rid={340F7C65-1B1F-4849-841E-16C136A15751}#>

2 Redegørelse til pkt. 36/50 EM 2016, s. 7.

3 Betænkning afgivet af Erhvervs – og Råstofudvalget EM2018/137.

4 Det fremgår bl.a. af resultatkontrakten mellem kommunerne og Grønlands Selvstyre om drift af Majoriaq (Departementet for, Råstoffer og Arbejdsmarked, 2019).

5 Resultatkontrakt mellem Kommuneqarfik Sermersooq og Grønlands Selvstyre om drift af Majoriaq 2019: [https://www.majoriaq.gl/~media/Majoriaq/Files/Ansatt/Resultatkontrakter\\_2019/Resultatkontrakt%20for%202019\\_Kommuneqarfik%20Sermersooq\\_DK.pdf](https://www.majoriaq.gl/~media/Majoriaq/Files/Ansatt/Resultatkontrakter_2019/Resultatkontrakt%20for%202019_Kommuneqarfik%20Sermersooq_DK.pdf)

6 Betænkning afgivet af Erhvervs – og Råstofudvalget EM2018/137.

I Majoriaq udarbejdes en samlet plan, betegnet en handlingsplan, for hvordan den enkelte borgers uddannelses- og arbejdsparathed skal styrkes gennem konkrete vejlednings- og opkvalificeringsindsatser<sup>7</sup>. Det er fastsat, at modtagere af offentlig hjælp til forsørgelse og faste udgifter har ret til at få udarbejdet en individuel handlingsplan. Desuden er det fastsat, at Majoriaq skal udarbejde en uddannelseshandleplan for unge under 18 år, der efter endt folkeskole ikke har påbegyndt uddannelse eller erhverv eller har afbrudt et uddannelsesforløb. Majoriaq-loven stiller desuden konkrete krav til de kompetencer, som vejledere og undervisere i centrene skal besidde.

Ifølge loven skal der for hvert center oprettes et samarbejdsorgan med deltagelse af repræsentanter fra Majoriaq, socialsektoren og folkeskolen. Samarbejdsorganet skal med faste intervaller afholde møder vedrørende de borgere, hvor der er tvivl om, hvad der vil være den bedste indsats for borgeren (desuden foretages også matchgruppевurderinger, ligesom revalidering, flexjob, aktive- og førtidspension drøftes)<sup>8</sup>. Det er samarbejdsorganets opgave at lægge en plan for disse borgere, hvori der indgår opkvalificerende indsatser såvel som sociale indsatser<sup>9</sup>.

### 3.1 Formålet med evalueringen

Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked har, på opdrag fra Inatsisartut, bedt Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) om at evaluere de vejlednings- og opkvalificeringsindsatser, der gennemføres i Majoriaq. Evalueringen blev igangsat for at undersøge, hvorvidt og hvordan Majoriaq lever op til sine formål. Evalueringen skal af Naalakkersuisut fremlægges til Efterårssamlingen 2019 i Inatsisartut<sup>10</sup>.

Evalueringen skal bidrage til det videre arbejde i Naalakkersuisut med henblik på at styrke vejlednings- og opkvalificeringsindsatser i Majoriaq og prioritere de ressourcer, der anvendes i den forbindelse.

Formålet med evalueringen er at afdække:

1. **Formål med centrene:** I hvilken grad lykkes Majoriaq-centrene med at opfylde deres formål om at gøre borgere uddannelses- og jobparate samt at få borgerne i uddannelse eller job?
2. **Aktivitet og rammer:** Hvad er rammerne for centrene i forhold til organisering, indsatser og tilbud til borgerne samt kompetencedækning?
3. **Borgere:** Hvad karakteriserer de borgere, der er i Majoriaq-forløb, herunder deres behov og motivation for at deltage i Majoriaq?
4. **Kvalitet og barrierer:** Hvad medvirker til at skabe kvalitet i vejlednings- og opkvalificeringsindsatserne for borgerne? Herunder, hvordan kan centrenes kvalitet styrkes, og hvilke barrierer er der i forhold til, at centrene kan lykkes med deres formål?

Der er i evalueringen fokus på vejlednings- og opkvalificeringsindsatserne i Majoriaq. Det vil sige, at de af centrenes aktiviteter, som vedrører jobformidling, ikke belyses gennem evalueringen.

---

7 Redegørelse til pkt. 36/50 EM 2016, s. 7.

8 Inatsisartutlov nr. 28 af 9. december 2015 om job-, vejlednings- og opkvalificeringscentre: <http://lovgivning.gl/lov?rid={340F7C65-1B1F-4849-841E-16C136A15751}#>

9 Redegørelse til pkt. 36/50 EM 2016, s. 11.

10 EM 2018/137, [https://ina.gl/dvd/EM2018/pdf/media/2535045/pkt137\\_em2018\\_bf33\\_majoriaq\\_niol\\_demokraatit\\_da.pdf](https://ina.gl/dvd/EM2018/pdf/media/2535045/pkt137_em2018_bf33_majoriaq_niol_demokraatit_da.pdf)

## 3.2 Evalueringsdesign og metoder

Denne evaluering baserer sig på en række datakilder, som beskrives i dette afsnit. Følgende datakilder er inddraget i evalueringen:

- Registeranalyser af forløb for borgere, der har deltaget i opkvalificeringsforløb i Majoriaq
- Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere af samtlige Majoriaq-centre
- Casebesøg på udvalgte Majoriaq-centre, herunder kvalitative interviews med borgere og ansatte fra Majoriaqs vejlednings- og opkvalificeringsindsatser.

### 3.2.1 Registeranalyser

Evalueringen har i udgangspunktet sigtet på at undersøge, hvor stor en andel af de borgere, der har deltaget i opkvalificerings- og vejledningstilbud siden 2016, der går videre i uddannelse eller arbejde. Desuden har evalueringen haft til opgave at undersøge, om der er en sammenhæng mellem typen af Majoriaq-tilbud og borgernes videre forløb, samt undersøge om, der er kommunale forskelle på borgernes udbytte af Majoriaq.

Disse analyser har i praksis vist sig meget vanskelige at gennemføre, idet populationen er meget begrænset, og de tilgængelige registerdata er mangelfulde. Det elektroniske registreringssystem IT-reg rummer ikke alle de borgere, der deltager i opkvalificering i Majoriaq, og der er en meget uklar og varieret indtastning mht. borgernes status i systemet. Der er fx 19 forskellige statuskategorier, der angiver, om en borger er i gang eller har afsluttet forløb i Majoriaq. Denne variation gør det i praksis meget problematisk at opgøre, hvor borgerne befinder sig på det tidspunkt, hvor status aflæses, hvorved det er umuligt at opgøre med tilfredsstillende præcision, hvor borgerne befinder sig efter et Majoriaq-forløb.

De gennemførte registeranalyser, der præsenteres i evalueringen, rummer derfor kun borgere, hvis status kan fastslås, dvs. de forløb, der er registreret som hhv. "I gang", "Afbrudt" eller "Gennemført". Der er derfor en andel af de borgere, der er registreret som deltagere i Majoriaq på det tidspunkt, da dataudtrækket blev foretaget, som ikke indgår i de præsenterede analyser. Det er dog ikke muligt at fastslå, hvor mange borgere der reelt ikke indgår i analyserne, fordi der i denne gruppe også indgår de borgere, der slet ikke er registreret, selvom de har deltaget i et forløb.

Evalueringen rummer dermed en række analyser, som delvist besvarer undersøgelsesspørgsmålene for registeranalysen, men da data er behæftet med store fejl og mangler, kan analyserne kun ses som indikationer på sammenhænge og er ikke en egentlig belysning af undersøgelsesspørgsmålene.

### 3.2.2 Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere af Majoriaq

EVA har gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt lederne af de 17 Majoriaq-centre. Spørgeskemaundersøgelsen har haft til formål at afdække en række generelle og faktuelle spørgsmål omkring Majoriaq-centrene, herunder fx centrenes tilbud, medarbejdere, fysiske rammer og samarbejde med eksterne.

Spørgeskemaet blev udarbejdet af EVA, hvorefter der blev gennemført en pilottest af skemaet blandt to centerledere. Pilottesten gav anledning til justeringer af spørgsmålsformulering og svar-

kategorier. Desuden kommenterede Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked skemaet, inden det blev udsendt. Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i maj-juni 2019 og har en svarprocent på 100 %. Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen behandles løbende i rapporten og findes samlet i tabelrapporten for denne evaluering.

### **3.2.3 Casebesøg på udvalgte Majoriaq-centre**

I evalueringen indgår et omfattende kvalitativt materiale. EVA har gennemført casebesøg på i alt fem Majoriaq-centre. Centrene er udvalgt, så de samlet dækker Grønlands fem kommuner. Desuden er centrene udvalgt med henblik på at sikre en spredning i forhold til centrenes størrelser og de typer af opkvalificeringstilbud, der udbydes. Praktiske hensyn har også haft betydning for udvælgelsen. Der blev i udgangspunkt valgt to store og tre små centre. Tre af centrene udbyder ikke-boglige forløb (værkstedsforløb), mens to af de besøgte centre ikke gør. Der udbydes boglige forløb (FA-forløb) i alle de besøgte centre.

#### **Interviews med borgere og ansatte fra Majoriaqs vejlednings- og opkvalificeringsindsatser**

Som led i casebesøgene var der på forhånd planlagt en række interviews. De udvalgte centre havde efter dialog med EVA indgået aftaler om interviews med følgende grupper af borgere og ansatte i Majoriaq:

- Centerledere eller ansat primært med ledelsesfunktion (6 interviewede)
- Vejledere (9 interviewede)
- Undervisere i boglige forløb (8 interviewede)
- Undervisere eller andre ansatte tilknyttede ikke-boglige forløb (7 interviewede)
- Elever i boglige forløb (10 interviewede)
- Elever i ikke-boglige forløb (10 interviewede)
- Borgere, der tidligere har været i forløb, og som efterfølgende er kommet videre i job eller uddannelse (11 interviewede)
- Borgere, der tidligere har været i forløb, og som efterfølgende ikke er kommet videre i job eller uddannelse (3 interviewede)

Der blev i alt foretaget 38 gruppe- og enkeltinterviews i forbindelse med besøg på de fem centre. I interviewene indgik i alt 64 personer.

#### **Udeblevne informanter og aflyste besøg**

Den kvalitative dataindsamling blev delvist gennemført efter planen. Dog udeblev nogle af de borgere, der efter planen skulle have deltaget i interviews, og et centerbesøg blev aflyst pga. vejrforhold.

Som erstatning for det aflyste centerbesøg besøgte evalueringsteamet i stedet et andet center, som med kort varsel arrangerede tre forskellige interviews; et med to vejledere, et med en FA-underviser og et med en borger i FA-forløb. Lederen af centeret blev efterfølgende interviewet pr. telefon.

Blandt de aftalte interviews med ansatte blev alle interviews gennemført som planlagt. 20 ud af de i alt 38 borgere, der var indgået aftaler med, udeblev fra interviewet. Det drejer sig bl.a. om alle de

borgere, som tidligere har været i et opkvalificeringsforløb, og som ikke er kommet videre i arbejde eller uddannelse. 13 andre borgere blev interviewet i stedet, idet centrene nåede at indgå nye aftaler. Blandt disse var flest i gang med eller havde afsluttet boglige eller ikke-boglige forløb og var videre i enten job eller uddannelse.

### **Gennemførelse af interviews**

De kvalitative interviews med borgere og ansatte er gennemført på baggrund af semistrukturerede interviewguides.

Behovet for tolkebistand i de enkelte interviews blev inden besøg afklaret af det pågældende Majoriaq-center. EVA indgik derefter aftale om tolkebistand til med lokale tolke. Kontakt til anvendte tolke blev formidlet gennem Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked. Tolkebistand blev primært anvendt i forbindelse med interviews af elever og borgere. Det er efterfølgende EVA's vurdering, at det ville have styrket kvaliteten af enkelte interviews med ansatte, hvis de var blevet tolket.

## **3.2.4 Analyse- og rapportskrivningsproces**

EVA har via Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked inddraget en række aktører, som undervejs i analyse- og rapportskrivningsprocessen har bidraget til at kvalificere analysen.

Efter aftale med Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked afholdt EVA et Skype-møde med medlemmer af den projektgruppe, som var med til at definere opgaven vedr. nærværende evaluering af Majoriaqs opkvalificerings- og vejledningsindsatser. Gruppen rummer repræsentanter for Majoriaq-centre og kommuner, relevante departementer og Center for National Vejledning. På Skype-mødet præsenterede EVA de foreløbige resultater og bud på anbefalinger, som gruppen kommenterede.

Derudover har den endelige rapport været til kommentering i Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked med henblik på at kvalitetssikre faktuelle oplysninger i rapporten og give mulighed for at besvare opklarende spørgsmål m.m.

## **3.2.5 Projektgruppe**

Danmarks Evalueringsinstitut har det faglige ansvar for denne evaluering, som er gennemført af en projektgruppe bestående af:

- Sita Michael Bormann, chefkonsulent (Projektleder)
- Pernille Hjermov, chefkonsulent
- Naja Skadhauge Sano, konsulent
- Anne Nissen Bonde, konsulent
- Emil Valentin Petersen, juniorkonsulent

Evalueringen er gennemført i perioden april-oktober 2019.



## 4 Majoriaq i tal

Dette kapitel præsenterer resultater af den registerbaserede del af evalueringen. Analyserne skal dog læses med et stort forbehold, idet data om Majoriaq-forløb er fejlbehæftede. Registreringspraksis er uigennemsipt og varierer fra bruger til bruger og fra Majoriaq-center til Majoriaq-center. Fejlregistrering drejer sig om, at det ikke er alle borgere, som har deltaget i Majoriaq, der er registreret. Desuden er status for de registrerede borgers forløb, dvs. om og hvornår forløbene er afsluttet, behæftet med stor usikkerhed.

Analysen af de registrerede borgers forløb indikerer, at en relativ stor del af de borgere, der er registreret med et gennemført forløb i Majoriaq, ser ud til at overgå til uddannelse eller til beskæftigelse i en eller anden grad efterfølgende. 20 % af de registrerede borgere i Majoriaq-forløb, der er gennemført i 2016-17, var i 2017 i gang med eller havde færdiggjort uddannelse, svarende til 123 personer.<sup>11</sup> 58 % var i beskæftigelse i kortere eller længere tid i 2017, svarende til 369 personer. Det betyder også, at 22 % af de borgere, der er registreret med et gennemført Majoriaq-forløb i 2016 eller 2017, hverken var registreret til at have været i uddannelse eller beskæftigelse i 2017.

Omkring en tredjedel af de borgere, der er registreret i IT-reg med et gennemført opkvalificeringsforløb, og som herefter har været i beskæftigelse, har dog kun været beskæftiget i halvdelen af perioden eller mindre, efter de har gennemført et Majoriaq-forløb. 40 % af de registrerede borgere, der overgår til beskæftigelse i 2017, er beskæftiget mellem 75-100 % af tiden<sup>12</sup> efter gennemført opkvalificeringsforløb.

Kapitlet indeholder tabeller og figurer dannet ud fra udtræk fra IT-reg, som er det registreringsystem, hvor Majoriaq-forløb registreres. Der indgår derudover data fra Uddannelsesregisteret og Beskæftigelsesregisteret fra Grønlands Statistik. Tabellerne inkluderer alle typer forløb, som i IT-reg er opgjort som "Opkvalificeringsforløb", dvs. boglige forløb (FA, AEU2) NUIKI, ikke-boglige forløb (værkstedsforløb), højskoleophold samt "Andre ikke-boglige forløb". Tabellerne inkluderer således ikke, hvad der er registreret som "Afklaringsforløb" i IT-reg, fordi det er en indsats, der går forud for fx et revalideringsforløb og dermed ikke er en del af evalueringen.

---

<sup>11</sup> Det er kun tre af de borgere, der er registreret som at have gennemført i Majoriaq-forløb i 2016-17, der er registreret med en gennemført uddannelse i 2017.

<sup>12</sup> Der er i analysen taget højde for, at det er forskelligt, hvor mange måneder borgerne har været beskæftiget i 2017. Har en borger fx gennemført et opkvalificeringsforløb i maj og er i beskæftigelse i oktober-december, vil denne borger fremgå som beskæftiget 3/8=38 % af tiden.

## 4.1 Antal registrerede opkvalificeringsforløb

I dette afsnit præsenteres analyser af, hvor mange Majoriaq-forløb der er registreret i IT-reg i perioden 2015-2018. Tabeller angiver antallet af registrerede, påbegyndte forløb, og ikke antallet af registrerede borgere, da hver borger kan have deltaget i mere end et Majoriaq-forløb i perioden. Tabellerne inkluderer både de gennemførte, igangværende og afbrudte forløb, som er registreret.

Tabel 4.1 viser registrerede forløb i de 17 Majoriaq-centre i perioden 2015-2018. Selvom Majoriaq først blev oprettet i 2016, er forløb i 2015 medtaget, da det formodes, at forløb, der er påbegyndt i 2015, kan være fortsat ind i 2016 og derfor overgået til et forløb i regi af Majoriaq.

**TABEL 4.1**

### Registrerede forløb i Majoriaq i perioden 2015-2018

	Antal	Procent
2015	268	12 %
2016	572	25 %
2017	1.109	48 %
2018	364	16 %
Total	2.313	100 %

Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019.

Note: Denne tabel indeholder alle typer registrerede opkvalificeringsforløb i Majoriaq. Bemærk, at totalen afviger fra de øvrige tabeller, da der i denne tabel er medtaget alle registrerede forløb og dermed ikke er frasortet forløb, hvor betydningen af statuskategorien er uklar.

Note: Bemærk, at antal dækker over antal forløb og ikke antal personer, da en person kan have deltaget i flere forløb.

Af tabellen fremgår det, at der er stor variation i, hvor mange forløb der er registreret i de enkelte år. Der er en tendens til, at registreringen af forløb stiger fra 2015 (268 registrerede forløb) og frem til 2017 (1.109 registrerede forløb), mens registreringen af forløb i 2018 er faldet til 364 forløb. Således er knap halvdelen af de registrerede forløb i perioden (48 %) registreret i 2017.

Den ujævne fordeling af forløb henover årene hænger formentlig sammen med en forskelligartet og mangelfuld registreringspraksis, men der kan desuden være tale om forskelle i antallet af forløb pr. år. Stigningen i registrerede forløb frem til 2017 kan skyldes en øget opmærksomhed på registrering i 2017, mens faldet i antal forløb i 2018 kan være udtryk for, at Majoriaq-centrene er bagud med registreringen af forløb for 2018. Udsvingene kan også hænge sammen med reelle årlige forskelle i antallet af påbegyndte forløb.

## 4.2 Status for de registrerede forløb

Registreringspraksis er forskelligartet, hvad angår statusregistreringen for borgerne, der deltager i opkvalificeringsforløb. "Status" er den variabel i IT-reg, som angiver, om den pågældende registrerede borger er i gang med eller har afsluttet forløbet. Der er i alt anvendt 19 forskellige statuskategorier i IT-reg i perioden, bl.a. "Ikke startet endnu", "Samtale", "Venteliste" og "Optaget" med få registreringer eller en enkelt registrering i flere af kategorierne. Dette vidner om, at der ikke er en standardiseret liste af statuskategorier, som anvendes på tværs af centre, men at brugerne af sy-

stemet opretter egne kategorier. En del af de anvendte status-registreringskategorier er ikke meningsfulde registreringer, da det ud fra kategorien er uklart, om borgeren er påbegyndt et forløb, og om det er afbrudt før tid. Registreringerne under disse kategorier er taget ud af analysen. Dette svarer til 398 forløb. Bemærk, at totalen derfor er lavere i de følgende tabeller sammenlignet med tabel 4.1.

Det fremgår af tabel 4.2, at 57 % af de påbegyndte opkvalificeringsforløb i perioden fra 2015-2018 er registreret som "Gennemført", mens 38 % af forløbene er registreret som "Afbrudt", og 5 % er registreret som "I gang" på opgørelsestidspunktet i primo maj 2019. Det fremgår endvidere, at andelen af registrerede gennemførte forløb pr år er faldende over tid.

**TABEL 4.2**

### Borgernes status i maj 2019 for registrerede forløb i Majoriaq fordelt på startår

	2015		2016		2017		2018		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Gennemført	165	68 %	329	68 %	468	52 %	132	46 %	1.094	57 %
Afbrudt	72	30 %	139	29 %	406	45 %	112	39 %	729	38 %
I gang	4	2 %	15	3 %	27	3 %	46	16 %	92	5 %
Total	241	100 %	483	100 %	901	100 %	290	100 %	1.915	100 %

*Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019.*

*Note: 398 af de Majoriaq-forløb, der er registreret med i IT-reg, har ikke nogen meningsfuld statusregistrering og er derfor taget ud af analysen. Totalen er derfor lavere i denne tabel end i tabel 4.1.*

*Note: Bemærk, at antal dækker over antal forløb og ikke antal personer, da en person kan have deltaget i flere forløb.*

Det fremgår desuden af tabel 4.2, at der i 2018 kun er registreret 46 forløb, hvor en borger stadig er "I gang" på opgørelsestidspunktet, mens fire forløb, som er registreret som påbegyndt i 2015, stadig er registreret som "I gang" i 2018. Dette tyder på, at registreringer ikke opdateres, samt at der ikke er ensartet brug af de forskellige kategorier.

## 4.3 Karakteristika for borgere i opkvalificeringsforløb

I dette afsnit beskrives, hvordan de registrerede opkvalificeringsforløb i perioden 2015-2018 fordeles sig i de fem kommuner og i forhold til køn, alder og matchgrupper.

Tabel 4.3 viser den kommunale fordeling af de registrerede opkvalificeringsforløb fordelt på startår i Majoriaq.

**TABEL 4.3**

### Registrerede forløb i de enkelte kommuner ved startår

	2015		2016		2017		2018		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Avannaata	34	14 %	74	15 %	112	12 %	36	12 %	256	13 %
Qeqertalik	38	16 %	70	14 %	140	16 %	49	17 %	297	16 %
Qeqqata	86	36 %	85	18 %	116	13 %	40	14 %	327	17 %
Sermersooq	66	27 %	170	35 %	374	42 %	140	48 %	750	39 %
Kujalleq	17	7 %	84	17 %	159	18 %	25	9 %	285	15 %
Total	241	100 %	483	100 %	901	100 %	290	100 %	1.915	100 %

Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019.

Note: 398 af de Majoriaq-forløb, der er registreret med i IT-reg, har ikke nogen meningsfuld statusregistrering og er derfor taget ud af analysen. Totalen er derfor lavere i denne tabel end i tabel 4.1.

Note: Bemærk, at antal dækker over antal forløb og ikke antal personer, da en person kan have deltaget i flere forløb.

Det fremgår af tabel 4.3, at Sermersooq Kommune samlet set har afholdt den største andel af de registrerede opkvalificeringsforløb i perioden 2015-18, nemlig 39 % af de registrerede, påbegyndte opkvalificeringsforløb. I 2015 har Qeqqata Kommune dog en større andel af registrerede, påbegyndte opkvalificeringsforløb, nemlig 36 %. Avannaata Kommune har samlet set haft den mindste andel af registrerede, påbegyndte forløb i perioden (13 %).

Kønsfordelingen blandt de registrerede borgere i opkvalificeringsforløb viser, at der er en lille overvægt af kvinder, idet 56 % af de registrerede påbegyndte forløb er knyttet til kvinder, og 44 % af de registrerede, påbegyndte forløb er knyttet til mænd. Overvægten af kvinder gælder for alle år. Dog er andelen af registrerede forløb, der er påbegyndt af kvinder, i 2015 højere end i resten af perioden, hvor der er 61 % kvinder og 39 % mænd. Dette fremgår af tabel 4.4.

**TABEL 4.4**

### Registrerede forløb fordelt på borgernes køn ved startår

	2015		2016		2017		2018		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinde	148	61 %	266	55 %	500	55 %	157	54 %	1.071	56 %
Mand	93	39 %	217	45 %	401	45 %	133	46 %	844	44 %
Total	241	100 %	483	100 %	901	100 %	290	100 %	1.915	100 %

Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019.

Note: 398 af de Majoriaq-forløb, der er registreret med i IT-reg, har ikke nogen meningsfuld statusregistrering og er derfor taget ud af analysen. Totalen er derfor lavere i denne tabel end i tabel 4.1.

Note: Bemærk, at antal dækker over antal forløb og ikke antal personer, da en person kan have deltaget i flere forløb.

Det fremgår af tabel 4.5, at de fleste af de registrerede forløb er knyttet til borgere under 30 år, idet ca. en tredjedel af de registrerede forløb er knyttet til borgere mellem 15 og 17 år gamle (31 %). Det fremgår samtidig, at andelen af de 15-17-årige borgere i de registrerede forløb er stigende i perioden fra 25 % i 2015 til 33 % i 2018.

**TABEL 4.5**

### Registrerede forløb fordelt på borgernes alder ved startår

	2015		2016		2017		2018		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
15-17 år	44	25 %	149	31 %	289	33 %	91	33 %	573	31 %
18-20 år	47	26 %	146	31 %	237	27 %	71	25 %	503	28 %
21-24 år	33	19 %	70	15 %	164	18 %	39	14 %	306	17 %
25-29 år	30	17 %	53	11 %	83	9 %	27	10 %	193	11 %
30+ år	24	13 %	57	12 %	115	13 %	49	18 %	245	13 %
Total	178	100 %	475	100 %	888	100 %	279	100 %	1.820	100 %

Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019.

Note: 398 af de Majoriaq-forløb, der er registreret med i IT-reg, har ikke nogen meningsfuld statusregistrering og er derfor taget ud af analysen. Totalen er derfor lavere i denne tabel end i tabel 4.1.

Note: 95 af de borgere, der er registrerede med forløb, er ikke at finde i befolkningsregisteret og har derfor ikke registreret nogen alder. Disse borgere er ikke inkluderet i tabellen, hvorfor totalen er lavere. De borgere, der ikke har registreret nogen alder, er fordelt således på startår: 2015 = 63, 2016 = 8, 2017 = 13, 2018 = 11.

Note: Bemærk, at antal dækker over antal forløb og ikke antal personer, da en person kan have deltaget i flere forløb.

Når en borger henvender sig til Majoriaq, foretages en matchgruppevurdering, der angiver, hvilken indsats der vil være relevant ift. at styrke borgerens uddannelses- og jobparathed. Matchgruppe 1 dækker personer, der er parat til at tage et ordinært arbejde. Det er ledige med kvalifikationer, der matcher arbejdsmarkedets krav. Matchgruppe 2 er personer, der har så væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, at det er nødvendigt først at iværksætte en form for aktivering eller behandling, før de vil være klar til at tage et arbejde. Endelig er matchgruppe 3 personer, der aktuelt har så alvorlige problemer, at de hverken kan arbejde eller deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud<sup>13</sup>

Over halvdelen (54 %) af de registrerede opkvalificeringsforløb i perioden er afholdt for borgere i matchgruppe 1, dvs. job- eller uddannelsesparate borgere. Det fremgår af tabel 4.6. Heraf fremgår det endvidere, at 23 % af de registrerede forløb er afholdt for borgere, der ikke er matchgruppevurderet (matchgruppe 0), mens 16 % af de registrerede forløb er afholdt for borgere i matchgruppe 2, dvs. borgere som er såkaldt "indsatsparate", og 6 % er afholdt for borgere registreret i matchgruppe 3, som er de borgere, der midlertidigt er passive.

13 Denne definition stammer fra Grønlands Statistiks retningslinjer for registrering af arbejdssøgende: <http://www.stat.gl/dia-log/main.asp?lang=da&version=201302&sc=AR&colcode=m>

TABEL 4.6

### Registrerede forløb i perioden fordelt på matchgrupper

	Antal	Procent
Matchgruppe 0 (ikke matchgruppevurderet)	449	23 %
Matchgruppe 1 (job- eller uddannelsesparat)	1.034	54 %
Matchgruppe 2 (indsatsparat)	314	16 %
Matchgruppe 3 (midlertidigt passiv)	118	6 %
Total	1.915	100 %

Kilde: Registerudtræk fra IT-reg. primo maj 2019.

Note: 398 af de Majoriaq-forløb, der er registreret med i IT-reg, har ikke nogen meningsfuld statusregistrering og er derfor taget ud af analysen. Totalen er derfor lavere i denne tabel end i tabel 4.1.

Note: Bemærk, at antal dækker over antal forløb og ikke antal personer, da en person kan have deltaget i flere forløb.

Det er desuden værd at bemærke, at der i alt er 118 registrerede forløb for borgere, der er registreret i matchgruppe 3 i perioden. Netop denne gruppe er identificeret som ikke-indsatsklare.

## 4.4 Fordeling af typer blandt de registrerede forløb

Majoriaq udbyder forskellige typer forløb. Disse forløb er i IT-reg registreret som FA/AEU2 (boglige forløb), NUIKI, højskoleophold i Danmark, værkstedsforløb og andre ikke-boglige forløb. Inden for de boglige forløb udbydes seks forskellige fag, herunder grønlandsk, dansk, engelsk, matematik, fysik/kemi og fælles fag.

Det fremgår af analysen, at de boglige forløb (FA/AEU2) udgør 61 % af alle påbegyndte Majoriaq-forløb blandt de registrerede borgere i perioden. 15 % af de registrerede påbegyndte forløb er ikke-boglige forløb (værkstedsforløb), 13 % af de registrerede forløb er registreret som "Andre ikke-boglige forløb", mens hhv. 6 % og 5 % af de registrerede forløb er hhv. NUIKI-forløb og højskoleophold. Det fremgår af tabel 4.7.

TABEL 4.7

### Type forløb fordelt på startår

	2015 (n = 241)	2016 (n = 483)	2017 (n = 901)	2018 (n = 290)	Total (n = 1.915)
FA/AEU2	80 %	50 %	72 %	28 %	61 %
NUIKI	20 %	7 %	4 %	1 %	6 %
Højskoleophold I DK	0 %	7 %	4 %	10 %	5 %
Værkstedsforløb	0 %	19 %	12 %	31 %	15 %
Andre ikke-boglige forløb	0 %	17 %	9 %	30 %	13 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019.

Note: 398 borgere er registreret i Majoriaq-forløb, men har ikke nogen meningsfuld status-registrering og er derfor taget ud af analysen.

Note: Kategorien "Andre ikke-boglige forløb" inkluderer registreringerne "Andre ungeprojekter" samt "Andre ikke-boglige forløb".

Note: AEU2-forløb er registreret i 2015-2017, mens FA-forløb først blev registreret fra 2017, selvom de muligvis blev gennem allerede fra 2016 i nogle centre.

Note: Bemærk, at antal dækker over antal forløb og ikke antal personer, da en person kan have deltaget i flere forløb.

Der er forskel på, hvor mange fag der indgår i de registrerede boglige forløb. Over 90 % af de registrerede boglige forløb (AEU2, FA) og NUIKI rummer tre fag eller mere, mens 56 % af de registrerede boglige forløb rummer fem eller seks forskellige fag. 7 % af de registrerede boglige forløb rummer kun et eller to fag. Det fremgår af tabel 4.8.

**TABEL 4.8**

### Antal fag i registrerede boglige forløb, herunder FA, AEU og NUIKI

	Antal	Procent
1 fag	28	2 %
2 fag	61	5 %
3 fag	439	34 %
4 fag	34	3 %
5 fag	509	40 %
6 fag	206	16 %
Total	1.277	100 %

Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019.

Note: 398 borgere er registreret i Majoriaq-forløb, men har ikke nogen meningsfuld status-registrering og er derfor taget ud af analysen.

Note: 6 forløb har ikke registreret nogle fag, selvom de er registrerede i et bogligt forløb. Disse forløb fremgår ikke af denne tabel.

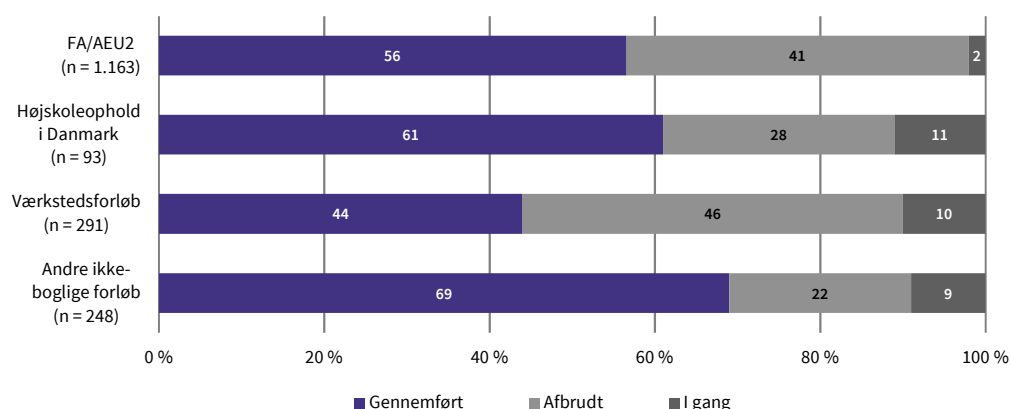
Note: Bemærk, at antal dækker over antal forløb og ikke antal personer, da en person kan have deltaget i flere forløb.

Note: Ud af totalen på de 1.277 registrerede boglige forløb i perioden er 596 FA-forløb, 567 AEU2-forløb og 120 NUIKI-forløb.

Tabel 4.9 viser, hvor mange af de registrerede forløb der er registreret som hhv. gennemført, afbrudt eller i gang på opgørelsestidspunktet. Gennemførelsesprocenten er lavest blandt ikke-boglige forløb (værkstedsforløb), hvor 44 % af de registrerede forløb er registreret som gennemført i perioden, mens det samme gælder for 56 % af de boglige forløb (FA/AEU2-forløb).

**FIGUR 4.1**

### Status for registrerede Majoriaq-forløb fordelt på type forløb



Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019.

Note: 398 af de Majoriaq-forløb, der er registreret med i IT-reg, har ikke nogen meningsfuld statusregistrering og er derfor taget ud af analysen. Totalen er derfor lavere i denne tabel end i tabel 4.1.

Note: Bemærk, at antal dækker over antal forløb og ikke antal personer, da en person kan have deltaget i flere forløb.

Note: NUIKI-forløb (120 forløb) er udeladt fra denne tabel af hensyn til personfølsomhed.



Det fremgår af tabel 4.9, at FA/AEU er de mest udbredte forløb for registrerede borgere i alle match-grupperne, idet de udgør mellem 41 % og 56 % af alle registrerede forløb i matchgrupperne. Det fremgår endvidere, at der er registreret en større andel værkstedsforløb og andre ikke-boglige forløb blandt borgere registreret i matchgruppe 3, sammenlignet med de andre matchgrupper.

**TABEL 4.9**

### Matchgruppe fordelt på type forløb

	Matchgruppe 0 (ikke match- gruppe- vurderet) (n = 449)		Matchgruppe 1 (job- eller uddan- ningsparat) (n = 1.034)		Matchgruppe 2 (indsatsparat) (n = 314)		Matchgruppe 3 (midlertidigt passiv) (118)		Total (n = 1.915)	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
FA/AEU	253	56 %	668	65 %	194	62 %	48	41 %	1.163	61 %
NUIKI	22	5 %	78	8 %	14	4 %	6	5 %	120	6 %
Højskoleop- hold i DK	36	8 %	45	4 %	8	3 %	4	3 %	93	5 %
Værksteds- forløb	57	13 %	151	15 %	55	18 %	28	24 %	291	15 %
Andre ikke- boglige forløb	81	18 %	92	9 %	43	14 %	32	27 %	248	13 %
Total	449	100 %	1.034	100 %	314	100 %	118	100 %	1.915	100 %

Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019.

Note: 398 borgere er registreret i Majoriaq-forløb, men har ikke nogen meningsfuld status-registrering og er derfor taget ud af analysen.

Note: Bemærk, at antal dækker over antal forløb og ikke antal personer, da en person kan have deltaget i flere forløb.

## 4.5 Registrerede borgeres status efter Majoriaq

I det følgende vises uddannelses- og beskæftigelsesstatus for de registrerede borgere, der har gennemført et forløb i Majoriaq<sup>14</sup>. Resultaterne kan som nævnt kun give et fingerpeg om tendenserne, fordi data er mangelfulde og behæftede med stor usikkerhed.

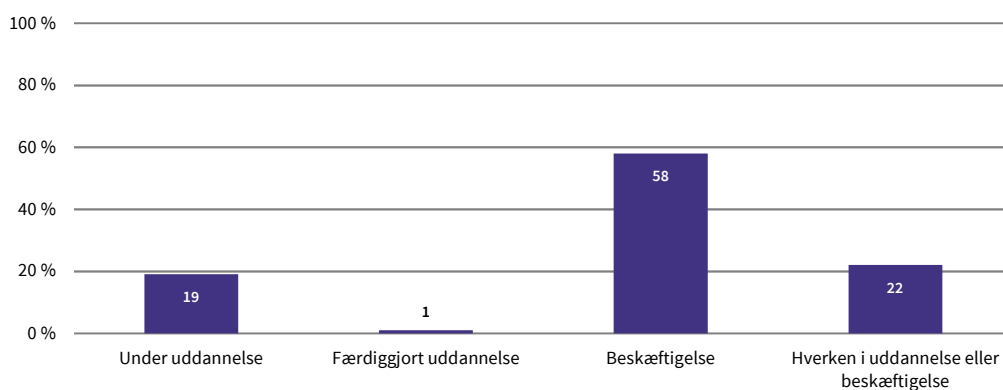
Analyse af de registrerede borgeres uddannelses- og beskæftigelsesstatus i 2017 viser, at 22 % af dem, der er registreret som at have gennemført og afsluttet et opkvalificeringsforløb i 2016 eller 2017<sup>15</sup>, hverken var under uddannelse eller i beskæftigelse i 2017. Det fremgår samtidig, at 19 % af de registrerede borgere, der har gennemført og afsluttet forløb i 2016 eller 2017, var under uddannelse i 2017, mens godt halvdelen (58 %) var i beskæftigelse. Det fremgår af figur 4.2.

14 I denne del af analysen er tabellerne opgjort pr. borger i stedet for pr. forløb. Tabellerne inkluderer kun gennemførte forløb. Har en borger gennemført flere forløb i Majoriaq, tæller det senest afsluttede forløb. Beskæftigelses- og uddannelsesstatus er opgjort i 2017, således at vi ser på, hvad borgeren, der har gennemført et Majoriaq-forløb før 2018, laver i 2017.

15 43 borgere er registreret som havende gennemført og afsluttet opkvalificeringsforløb i Majoriaq i 2015. Som beskrevet i afsnit 4.1, forventes det dog, at disse borgere er overgået til Majoriaq i 2016 og derfor først har afsluttet forløbet i 2016 eller senere. Derfor fremgår disse borgere i afsnit 4.5 som afsluttet i 2016-17.

FIGUR 4.2

### Uddannelses- og beskæftigelsesstatus i 2017 for borgere, der er registreret som at have gennemført og afsluttet Majoriaq-forløb i perioden 2016-17 (n = 632)



Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019 samt Beskæftigelsesregisteret og Uddannelsesregisteret fra Grønlands Statistik.

Note: Tabellen indeholder kun uddannelses- og beskæftigelsesstatus for gennemførte forløb.

Note: Bemærk, at antal dækker over antal borgere og ikke antal forløb. Har en borger gennemført flere forløb, tæller kun det senest gennemførte forløb.

Note: Borgere, der både fremgår i Beskæftigelsesregisteret og Uddannelsesregisteret, tæller som "Under uddannelse" i denne figur.

Note: Borgere, der har gennemført et forløb i 2018, indgår ikke i tabellen (355 borgere).

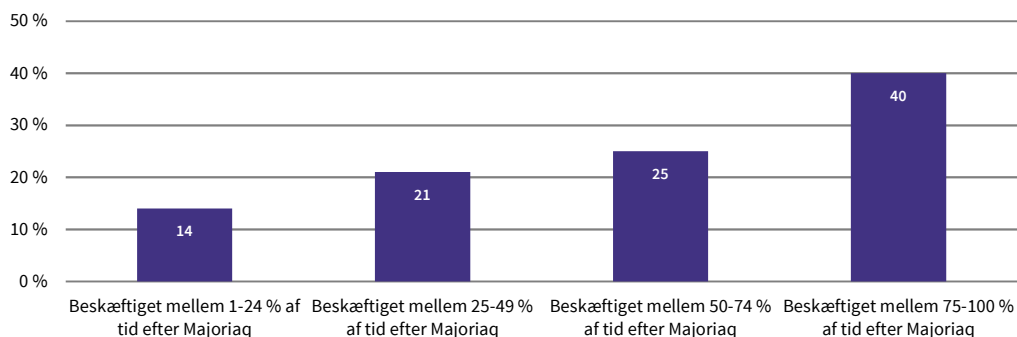
Analysen af de registrerede borgeres beskæftigelsesstatus omfatter borgere, der optræder i "Beskæftigelsesregisteret" minimum én gang i 2017.

Det fremgår af analysen, at 40 % af de borgere, der er registreret og har gennemført og afsluttet et Majoriaq-forløb i perioden 2016-17 og efterfølgende er registreret som beskæftigede i 2017, har været beskæftigede i 75 % -100 % af tiden i 2017, efter at de har færdiggjort et Majoriaq-forløb. Det fremgår endvidere, at 14 % af de borgere, der er registreret som at have gennemført og afsluttet et forløb i 2016 eller 2017, har været beskæftigede under 25 % af tiden i 2017, efter de har færdiggjort et Majoriaq-forløb. Dette ses i figur 4.3

Det fremgår dog ikke af Beskæftigelsesregisteret, hvilken beskæftigelsesgrad der er tale om, dvs. om borgerne var fuldtids- eller deltidsbeskæftigede i den periode, de har været beskæftigede.

FIGUR 4.3

### Beskæftigelsesstatus i 2017 for borgere, der er registreret som havende gennemført og afsluttet et Majoriaq-forløb i 2016-17 (n = 369)



Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019 samt Beskæftigelsesregisteret fra Grønlands Statistik.

Note: Tabellen indeholder kun uddannelses- og beskæftigelsesstatus for gennemførte Majoriaq-forløb.

Note: Bemærk, at antal dækker over antal borgere og ikke antal forløb. Har en borger gennemført flere Majoriaq-forløb, vil kun det senest gennemførte forløb tælle.

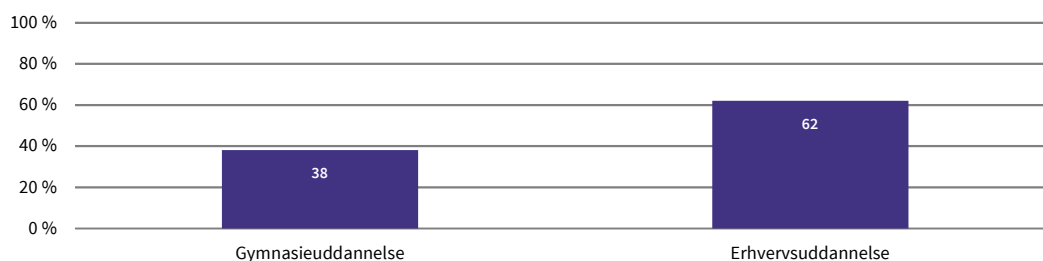
Note: Borgere, der har gennemført et forløb i 2018, indgår ikke i tabellen (355 borgere).

Note: En borger fremgår som "beskæftiget", hvis denne fremgår i Beskæftigelsesregisteret minimum én gang i det indeværende år. Det fremgår ikke af Beskæftigelsesregisteret, i hvilken grad borgeren er beskæftiget, altså om det er fuldtids- eller deltidsbeskæftigelse.

Størstedelen af de registrerede borgere, der har gennemført og afsluttet et opkvalificeringsforløb i 2016-17, og som er under uddannelse i 2017, gik i gang med en erhvervsuddannelse. Således var 62 % af de registrerede borgere, der har gennemført og afsluttet et forløb i 2016-17, i gang med en erhvervsuddannelse i 2017, mens 38 % var i gang med en gymnasial uddannelse. Dette fremgår af figur 4.4.

FIGUR 4.4

### Type uddannelse i 2017 for borgere, der er registreret som at have gennemført og afsluttet et Majoriaq-forløb i 2016-17, og som er videre i uddannelse (n = 122)



Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019 samt udtræk fra Uddannelsesregisteret fra Grønlands Statistik.

Note: Tabellen indeholder kun uddannelses- og beskæftigelsesstatus for gennemførte Majoriaq-forløb.

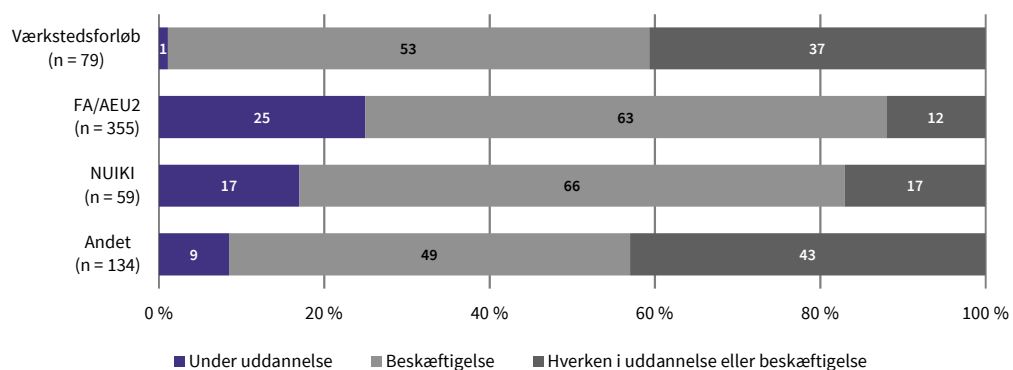
Note: Borgere, der har gennemført et forløb i 2018, indgår ikke i tabellen (355 borgere).

Note: En borger er taget ud af figuren af hensyn til personfølsomhed.

Det fremgår af figur 4.5, at en større andel, nemlig 25 %, af de registrerede borgere, der har gennemført et FA/AEU2-forløb i perioden 2016-17, var under uddannelse i 2017, i forhold til de registrerede borgere, der har gennemført og afsluttet andre typer forløb i 2016-17. Det fremgår endvidere, at der var størst ledighed i 2017 blandt de registrerede borgere, der har været i et "Andet forløb" end værkstedsforløb, FA/AEU2 eller NUIKI, nemlig 43 % sammenlignet med 12-37 % af de registrerede borgere, der har gennemført de øvrige typer forløb.

FIGUR 4.5

### Uddannelses- og beskæftigelsesstatus i 2017 efter gennemført og afsluttet Majoriaq-forløb i 2016-17 fordelt på type Majoriaq-forløb (n = 627)



Kilde: Registerudtræk fra IT-reg primo maj 2019 samt Beskæftigelsesregisteret og Uddannelsesregisteret fra Grønlands Statistik.

Note: Tabellen indeholder kun uddannelses- og beskæftigelsesstatus for gennemførte Majoriaq-forløb.

Note: Bemærk, at antal dækker over antal borgere og ikke antal forløb. Er en borger registreret som at have gennemført flere Majoriaq-forløb, tæller kun det senest gennemførte forløb.

Note: Borgere, der har gennemført et forløb i 2018, indgår ikke i tabellen (355 borgere).

Note: Borgere, der både fremgår i Beskæftigelsesregisteret og Uddannelsesregisteret, tæller som "Under uddannelse" i denne tabel.

Note: Fem personer er taget ud af tabellen af hensyn til personfølsomhed.

Note: "Andet" dækker over højskoleophold i Danmark samt "Andre ungeprojekter" og "Andre ikke-boglige forløb".

## 5 Borgerne i Majoriaq

Dette kapitel beskriver, hvad der kendetegner de borgere, som er brugere af vejlednings- og opkvalificeringsindsatserne i Majoriaq, samt hvad der motiverer dem til at benytte sig af Majoriaq, og hvad de har behov for for at kunne komme videre i uddannelse eller arbejde.

Det fremgår af kapitlet, at borgerne i vejlednings- og opkvalificeringsindsatserne i Majoriaq er en sammensat gruppe, som har meget forskellige årsager til at benytte tilbuddene og dermed også meget forskellige behov. Borgerne, der modtager opkvalificeringsforløb og vejledning i Majoriaq, er generelt sårbare og har ofte faglige, personlige og sociale udfordringer af forskellig karakter, men der er også borgere, der af andre årsager har klaret sig mindre godt i folkeskolen og har behov for opkvalificering.

### 5.1 Borgernes udgangspunkt, motivation for og vej til Majoriaq

Borgerne i vejlednings- og opkvalificeringstilbud i Majoriaq har ofte mødt en række udfordringer i livet både ift. skole og opvækst. Flere af de interviewede borgere har haft en svær barndom og opvækst. Flere kommer fx fra ustabile hjem med alkoholmisbrug, omsorgssvigt, en opvækst på børnehjem og lign. Borgerne har ofte dårlige erfaringer fra deres tidligere skolegang og er ofte gået ud af skolen tidligt eller haft en usammenhængende skolegang med perioder med fravær. Flere har gået i specialklasse.

Borgerne i Majoriaq har enten lave eller ikke-beståede karakterer fra folkeskolen i nogle eller alle fag og oplever generelt forskellige behov for at få hjælp til afklaring med hensyn til uddannelses- og karrierevalg. Der er også borgere, som ikke giver udtryk for at have særlige personlige eller sociale vanskeligheder, men som af forskellige årsager har klaret sig dårligt i folkeskolen, eller som på grund af forskellige omstændigheder har behov for Majoriaq som en anden chance for at få sig en uddannelse. Citaterne nedenfor kan være med til at give et indtryk af, hvad der karakteriserer de borgere, der modtager opkvalificering og vejledning i Majoriaq.

## Hvem er borgerne i Majoriaq?

**Underviser, FA:** Her i Majoriaq har eleverne været tabere i gåseøjne. De har klaret sig dårligt i folkeskolen, de har dårlige erfaringer, de venter måske lang tid med at blive optaget i Majoriaq. Deres mindreværdskomplekser er store.

**Underviser, FA:** Det er mange forskellige typer, vi får herinde, der er flere med diagnoser, og nogle, der har gået i specialklasser, og med personlig og social bagage, som gør, at de ikke har klaret sig ordentligt i folkeskolen, når de starter her, så kan man mærke, at de har en rigtig lav selvtillid og selvværd.

**Vejleder:** Vi kender vores borgere meget godt, de fleste har en hård bagage, forældrene er misbrugere af alkohol og hash. Det er et hårdt arbejde at løfte de unge op.

**Vejleder:** Mange af dem er børn af enlige mødre, eller også har de mistet deres far. En af vores elever – hans far har begået selvmord, han er meget stille, for stille, han er den yngste i sin søskendeflok. De bliver ikke motiveret af familien til at komme videre, deres forældre har ikke selv nogen uddannelse. Og det er ikke planlagt, hvad man skal efter den store konfirmationsfest.

**Elev, FA:** Jeg pjækkede altid i folkeskolen, fulgte ikke med, jeg har mere vilje til at gå skole her, jeg synes, det er ærgerligt, at jeg ikke gik i skole i folkeskolen.

**Elev, ikke-bogligt forløb:** Jeg gik ud af folkeskolen, fordi jeg begyndte at arbejde på fiskefabrikken, jeg så pengene. Jeg synes selv, at jeg var ung og dum, jeg var 14 år, jeg ærgrer mig over, at jeg holdt op med at gå skole den dag i dag.

**Tidligere elev, FA:** Jeg var ikke rigtig i skole i 9.-10. kl. Der var problemer derhjemme, hvor vi havde nogle oplevelser med min far, der ikke var sjove, og så havde jeg ikke lyst til at komme i skole og kom tit for sent.

De fleste af de interviewede borgere angiver, at de har henvendt sig til Majoriaq på eget initiativ. Andre borgere bliver henvist via kommunen, via den opsøgende vejledning eller bliver opfordret til at søge vejledning eller begynde i opkvalificering af familie, venner, netværk, arbejdsgivere eller studievejledere på uddannelsessteder, hvor de har afbrudt uddannelsen.

Nogle borgere henvender sig til Majoriaq, fordi de har behov for faglig opkvalificering og bedre karakterer. Andre kommer for at arbejde med hænderne, og fordi de har ønsket om på sigt at få et faglært job. Der er også nogle, der har brug for støtte til afklaring om uddannelses- og karrierevalg eller støtte til at klare personlige, psykiske og sociale udfordringer. Endelig er der borgere i de opkvalificerende forløb, der har behov for grundlæggende studie- og arbejdsmarkedskompetencer, som fx at lære at tage ansvar, samarbejde og komme til tiden.

Motivationen for at benytte sig af vejlednings- og opkvalificeringsindsatser i Majoriaq er dermed forskellig fra borger til borger. Nogle borgere har en bestemt uddannelse i tankerne, mens andre ikke har et specifikt formål med Majoriaq. Der er borgere, der er motiverede af, hvor deres Majoriaq-forløb kan føre dem hen, og borgere, der i højere grad er motiveret af, at Majoriaq er med til at skabe struktur og indhold i deres hverdag i den periode, de er i et opkvalificerende forløb. Der er også nogle, der benytter Majoriaq, fordi de kan få elevstøtte.

De mest typiske behov, som borgerne i opkvalificerings- og vejledningsforløb i Majoriaq har, uddybes i de følgende afsnit.

### 5.1.1 Behov for uddannelsesvejledning på forskellige niveauer

Borgerne i Majoriaq har behov for vejledning og information vedr. uddannelses- og jobmuligheder. Der er elever, som har behov for at lære sig selv at kende i forhold til egne styrker, forudsætninger og ønsker til fremtiden. Der er også elever, som mere har behov for praktisk vejledning om fx adgangskrav og uddannelsessteder. Mange elever har brug for praktisk hjælp til at udfylde ansøgninger og hjælp til ansøgningsprocedurer. Citatet nedenfor viser et eksempel på en elev, som har behov for uddannelsesvejledning, og som oplever, at dette manglede i folkeskolen:



Jeg vidste ikke, hvad jeg skulle, da jeg blev færdig med folkeskolen, så jeg sad bare fast og lavede ikke noget. Efter jeg er startet på værkstedet, ved jeg mere om, hvad jeg skal lave. Jeg fik aldrig noget at vide om, hvad mine muligheder var, da jeg gik i folkeskole

Elev i et ikke-bogligt forløb

Andre elever er længere i deres overvejelser, når de kommer til Majoriaq, fx med ideer til jobtyper, men har behov for vejledning om konkrete muligheder. En elev peger fx på, at hun havde et stort behov for afklaring af, hvilken konkret uddannelse der ville være den rigtige, selvom hun havde en forestilling om, hvilken form for job hun på sigt ønskede:



Nej, det vidste jeg ikke, men jeg fandt ud af det undervejs i mit forløb her. Jeg vidste godt lidt, hvilke typer af jobs, der kunne være interessante – eller hvilke områder der interesserede mig. Jeg var interesseret i at arbejde med mennesker, men jeg vidste ikke rigtig, hvad uddannelses- og jobmulighederne kunne være.

Tidligere elev i et bogligt forløb (AEU), nu uddannet og i faglært job

Når det gælder uddannelsesvejledning, er der både behov for at få igangsat en selvrefleksionsproces, formidle viden om muligheder og guide til relevante uddannelser på baggrund af interesser.

Der er desuden elever, der, når de begynder i et opkvalificerende forløb, endnu ikke har et billede af, hvilken uddannelse eller hvilket job de sigter mod. Disse elever har især behov for løbende vejledning og refleksion over de erfaringer og det, de lærer, med henblik på at træffe et valg om, hvad der skal ske efter opkvalificeringsforløbet i Majoriaq.

### 5.1.2 Behov for opkvalificering og ønske om uddannelse

Elever, der deltager i FA-forløb, ønsker at tage folkeskolens afgangseksamen eller at forbedre enkelte eller alle karakterer fra folkeskolens afgangseksamen. Dansk, engelsk og matematik nævnes især som fag, hvor der er behov for opkvalificering. Nogle elever ønsker at genopfriske det faglige fra folkeskolen, hvis de fx har haft mange år uden for uddannelsessystemet. Det gælder fx denne tidligere elev, der havde en afgangseksamen med beståede karakterer fra folkeskolen:



Det var for længe siden, at jeg havde taget folkeskolens afgangsprøve, og jeg var ikke længere vant til at studere, men hvis jeg skulle tage en uddannelse, var det vigtigt at få øvet det boglige og få opdateret fagene.

Tidligere elev i et bogligt forløb (FA)

Nogle elever i Majoriaq ser også FA som første skridt i retning mod et bedre liv, fordi uddannelse opfattes som vejen til et liv med materielle goder og livskvalitet:



Jeg vil ikke opgive [FA], der er mange blandt vores jævnaldrende, der får børn og ikke laver noget. Når jeg ser dem, der går på gaden, den ene er godt klædt på og virker til at have en karriere, og en anden [har] slidt tøj [på] – hvor vil jeg så ende? [...] Der er så mange dovne unge mennesker, hvis man vil have fine ting eller have det godt, så skal man have en uddannelse, hvis man gerne vil have en fremtid.

Elev i et bogligt forløb (FA)

### 5.1.3 Interesse for praktisk arbejde, der kan forberede til FA, erhvervsuddannelse og arbejdsmarkedet

For eleverne i de ikke-boglige forløb er det afgørende, at forløbene giver mulighed for at arbejde praktisk med hænderne. Nogle af eleverne i de ikke-boglige forløb bruger forløbet som en forberedelse til FA. Andre ser forløbene som en forberedelse til arbejdsmarkedet, forberedelse til en erhvervsuddannelse eller som en mulighed for at få en hverdag med struktur og indhold.

Der er eksempler på elever i opkvalificerende forløb, der fortæller, at bogligt og stillesiddende arbejde aldrig har været noget for dem, og at de har haft det svært i folkeskolen af den grund. Disse elever har behov for en anden måde at lære på end traditionel boglig undervisning. Der kan være elever, som tidligere har været påbegyndt et FA-forløb, men som er faldet fra pga. manglende motivation eller faglige forudsætninger. Det at arbejde med at fremstille eller skabe noget kan være en mere motiverende vej til at tilegne sig nye kompetencer.

Nogle af eleverne i ikke-boglige forløb har også behov for at opkvalificere deres almenfaglige kompetencer, fx i grønlandsk, dansk og matematik. De kan senere tage et FA-forløb, hvis de stadig har et ønske om at søge ind på en uddannelse, der kræver højere karakterer end dem, de har med fra folkeskolen.

Nogle elever i de ikke-boglige forløb er ikke helt klar over, hvad de vil bruge Majoriaq til, mens andre er mere målrettede. Nedenstående citater viser eksempler på begge dele, hvor den første elev ved, at hun gerne vil videre, uden at have en konkret plan, mens den anden elev har valgt sit forløb ud fra en mere reflekteret proces:



Jeg havde ikke lavet noget i et stykke tid og ville gerne videre. Jeg har gået på handelsskolen en måned, men stoppede pga. min angst og så gik jeg arbejdsløs i to år. Mens jeg var arbejdsløs, blev jeg gravid og fik barn, og derefter ville jeg gerne videre.

Elev i et ikke-bogligt forløb



Jeg har en drøm om at blive fotograf eller filmmager, og jeg mener, at jeg kan finde vejen igennem det her, når jeg bliver rådgivet rigtig godt, og det er gavnligt for min personlige udvikling at være her.

Tidligere elev i et ikke-bogligt forløb

Selvom eleverne ikke nødvendigvis har en fast plan med at deltage i et ikke-bogligt forløb, er der et udbredt behov blandt eleverne for at arbejde med hænderne og lære nyt på en anden måde end i folkeskolen.



### 5.1.4 Behov for personlig og social udvikling

Besøg på centrene viser, at borgere i vejlednings- og opkvalificeringsforløb har et stort behov for at bearbejde personlige og sociale problemstillinger. Personlig udvikling, fx det at forholde sig til sig selv og sin historie, er et behov, som hyppigt nævnes blandt borgere på tværs af centre og forløb.

For eleverne i Majoriaq kan personlig udvikling dreje sig om at kunne forholde sig mere åbent og indgå i sociale relationer, blive bedre til at tale i forsamlinger, få mere selvtillid og blive mindre genert og tilbageholdende. Elever peger på, at udvikling på disse områder er meget værdifuld og nødvendig ift. at flytte sig. Ifølge denne FA-elev er ”personlig udvikling” eleverne i Majoriaqs største behov:



Jeg kunne godt tænke mig, at [navn på ansat] havde fremlagt noget mere om personlig udvikling – ville gerne lære mere om det. Det er det største behov hos eleverne, så det burde der være mere af. Vi får virkelig noget ud af at tale med hende og sammen om den slags ting.

Elev i et bogligt forløb (FA)

Af både interviews med borgere og ansatte fremgår det, at borgerne i vejlednings- og opkvalificeringstilbud i Majoriaq ofte har sociale vanskeligheder. Mange borgere fortæller, hvordan de er – eller har været – generte og indelukkede i forskellige grader fra almindelig generthed til social angst. Eleven i citatet nedenfor er et eksempel:



Jeg har fået rigtig meget andet ud af det end bare at lave mad, jeg har været meget indelukket tidligere pga. nogle ting, nu er jeg meget mere åben. Efter at min far begik selvmord, kunne jeg ikke være blandt andre mennesker. Jeg kunne slet ikke finde mig selv.

Elev i et ikke-bogligt forløb

Flere ansatte i de besøgte centre fortæller, at mange af borgerne i vejlednings- og opkvalificeringsforløb kæmper med lav selvtillid. De er måske blevet mobbet, har klaret sig dårligt i skolen, har mange nederlag i bagagen og er indelukkede og tilbageholdende af den grund.

### 5.1.5 Behov for gode studievaner og arbejdsmarkedskompetencer

Ifølge flere ansatte på Majoriaq har mange elever behov for grundlæggende studie- og arbejdsmarkedskompetencer, som fx at lære at tage ansvar, samarbejde og komme til tiden. Mange af de interviewede nævner det at stå op om morgenen og komme til tiden som primære behov. En centerleder beskriver i denne forbindelse, at mange elever er vokset op med meget lidt struktur i hverdagen:



De unge får styrket deres personlige kompetencer, fx lærer de at stå op om morgenen, komme til undervisningen osv. Mange kommer fra misbrugsmiljø derhjemme, og de har ikke oplevet trygge rammer og struktur.

Centerleder

Flere ansatte peger på, at ”de fleste unge mennesker opdrager sig selv, er vågne til langt ud på natten og kommer ikke til tiden”. Opdragelse, fx at lære om grænser og acceptabel opførsel, fylder i flere af de ansattes vurderinger af elevernes behov. Ifølge de ansatte er det ofte nødvendigt, at eleverne, ud over vejledningen og opkvalificeringen, også bliver styrket i at følge fælles regler og normer og begå sig på fx et uddannelsessted eller en arbejdsplads.

## 6 Majoriaqs fysiske rammer og medarbejdere

Majoriaq-centrenes fysiske rammer, udstyr og medarbejderstab har betydning for kvaliteten af vejledningen og opkvalificeringen i Majoriaq. Majoriaq-centrene er karakteriseret ved, at der er forskel på størrelsen af centrene, dvs. antallet af ansatte i de enkelte centre. I nogle centre er der en-fem medarbejdere, mens der i andre er mere end tyve medarbejdere. Bredt set vurderer lederne dog, at antallet er tilstrækkeligt til at løfte opgaverne.

De fysiske rammer for Majoriaq-centrene er kun i nogen grad tilstrækkelige. Kontorfaciliteterne for vejledere ser ud til at fungere, men der mangler it-udstyr i både vejledningen og de opkvalificerende forløb. For de opkvalificerende forløb er der især behov for at udbygge faciliteter, der kan rumme kreative aktiviteter og elevaktiverende undervisning.

### 6.1 De fysiske rammer for Majoriaq-centrene

De fysiske rammer for Majoriaq-centrene har betydning for de muligheder, der er for at tilrettelægge opkvalificerende indsatser for samarbejdet mellem de ansatte i centeret og for, at aktiviteterne kan målrettes borgernes behov.

Opgørelsen af antallet af selvstændige bygninger, som huser de aktiviteter, der foregår i det enkelte center, tegner et billede af, at der er stor forskel på, hvor spredt eller samlet de forskellige aktiviteter i centrene er. Besøg på de udvalgte centre viser, at flere adresser kan betyde, at der i dagligdagen er en opdeling mellem de forskellige indsatser i centeret, fx en opdeling mellem boglige og ikke-boglige indsatser eller mellem vejledning og opkvalificering. Den fysiske opdeling kan også have en betydning for, hvor samlet eller spredt medarbejderne i Majoriaq er.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at antallet af bygninger varierer meget fra by til by. I seks Majoriaq-centre foregår alle aktiviteter i en samlet bygning. Fire centre er fordelt på to bygninger, mens syv centre er fordelt på tre eller flere bygninger.

**TABEL 6.1**

### Hvor mange selvstændige bygninger er centeret fordelt på?

Antal bygninger	Antal centre
1	6
2	4
3	5
Mere end 3	2
Total	17

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvor mange selvstændige bygninger er centeret fordelt på?".

#### 6.1.1 De fysiske rammer er i nogen grad tilstrækkelige

Evalueringen viser, at de fysiske rammer for opgaverne i Majoriaq i nogen grad lever op til de behov, medarbejderne i centrene har. Nogle ansatte i centrene udtrykker dog et behov for at udbygge centrenes rammer med hensyn til ikke-boglig undervisning samt i forhold til at kunne understøtte en mere afvekslende boglig undervisning, fx ved at inddrage mere kreative aktiviteter.

15 ud af 17 centerledere vurderer, at centrenes fysiske rammer i nogen grad, mindre grad eller slet ikke er tilstrækkelige i forhold til de opgaver, som centrene løser. Der er kun to centre, der giver udtryk for, at de fysiske rammer i høj grad er tilstrækkelige ift. de opgaver, centrene skal løse. Dette fremgår af tabel 6.2 nedenfor.

**TABEL 6.2**

### I hvilken grad vurderer du, at centerets fysiske rammer (fx lokaler, indretning, placering, akustik o. lign) er tilstrækkelige i forhold til de opgaver, der løses i centret?

	Antal centre
I høj grad	2
I nogen grad	7
I mindre grad	7
Slet ikke	1

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "I hvilken grad vurderer du, at centerets fysiske rammer (fx lokaler, indretning, placering, akustik o. lign) er tilstrækkelige i forhold til de opgaver, der løses i centret?".

Fra besøg på centre fremhæver ansatte og borgere bl.a. udfordringer med regulering af varme, små eller uhensigtsmæssigt indrettede kontorpladser samt udfordringer med at være spredt i flere enheder med separate bygninger.

Ledere og undervisere vurderer af kvaliteten af de fysiske rammer om de ikke-boglige forløb varierer. Nogle værksteder er veludstyrede med god plads til de kreative og praktiske aktiviteter. Andre værksteder har pladsmangel og er mere tilfældigt udstyret.

Centrene varierer også i forhold til, hvor udsmykkede de er. Nogle centre har etableret miljøer, som er indrettet af eleverne, fx med møbler, som er lavet af elever, der er i gang med et ikke-bogligt forløb. Andre steder har nogle elever udsmykket lokaler med deres egne tegninger eller malerier.

Undervisere og ledere peger på, at udsmykkede undervisningslokaler eller områder, hvor elever kan se deres egne møbler eller egen udsmykning som en del af miljøet på centeret, er med til at skabe et ejerskab og et tilhørsforhold til Majoriaq.

Der er på nogle af de besøgte centre en oplevelse blandt undervisere og ledere af, at de savner rammer, som kan støtte op om mere kreative og håndværksmæssige aktiviteter, der ikke er traditionelle, boglige undervisningsaktiviteter. De peger på, at de fx savner værksteder og miljøer, der kan understøtte variation i undervisningen, eller fx en båd, der kan muliggøre udflugter og fisketure. I et af de besøgte centre er der kun et undervisningslokale, hvor der er en traditionel bordopstilling i rækker og en tavle til rådighed for undervisningen i FA. Desuden er der et lille pauserum, hvor centeret har indkøbt nogle musikinstrumenter, så eleverne kan spille og synge sammen. Undviserne i dette center peger stadig på, at de savner en mulighed for at igangsætte nogle mere kreative aktiviteter, fx et værksted:



Til det kreative arbejde mangler vi værkstedsredskaber, så derfor har vi kigget på det andet hus derude til at bruge det til kreativt værksted, sløjd, kreativt, systue (...) Det er bare for at kunne få eleverne til at blive mere kreative, ellers bliver det alt for kedeligt. Så kan vi forbedre vores undervisning, få tværfaglig undervisning udbredt. Min egen teori er, at eleverne har brug for de kreative steder mere end bare boglig undervisning. (...) Man kan mærke, at eleverne bliver umotiverede i de mørke tider, så mange stopper. Halvdelen af eleverne stopper. Nu har vi 9 elever, men der var 18, der startede.

Undviser i et bogligt forløb (FA)

I centre, hvor der er etableret værksteder for ikke-boglige aktiviteter, peger nogle undervisere på pladsmangel samt for få eller for gamle redskaber, materialer og værktøj til undervisningen. To undervisere i et ikke-bogligt forløb siger:



Undviser 1: Jeg synes, jeg har meget dårlige vilkår. (...) Vi startede hernede med ingenting, og så skulle vi pludselig servicere en masse mennesker med mad.

Undviser 2: Der er behov for nye materialer – det udstyr, vi har, er virkelig gammelt, og der er ikke nok.

Undvisere i et ikke-bogligt forløb

Samlet set peger de gennemførte besøg på, at der især er behov for at styrke centrenes muligheder for at gennemføre kreative aktiviteter og værkstedsundervisning. Enkelte steder er der behov for renoveringer af bygninger, mere og bedre udstyr samt en forbedring af kontormiljøet.

## 6.1.2 Især det digitale udstyr er mangelfuldt

De fleste centerledere angiver i spørgeskemaundersøgelsen, at centrets udstyr (fx IT, møbler og udstyr) i nogen grad er tilstrækkeligt i forhold til de opgaver, der løses i centeret, hvilket fremgår af tabel 6.3 nedenfor.

TABEL 6.3

I hvilken grad vurderer du, at udstyret i centeret (fx IT, møbler og inventar) er tilstrækkelige i forhold til de opgaver, der løses i centeret?

	Antal centre
I høj grad	4
I nogen grad	10
I mindre grad	2
Slet ikke	1
Total	17

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "I hvilken grad vurderer du, at udstyret i centeret (fx IT, møbler og inventar) er tilstrækkelige i forhold til de opgaver, der løses i centeret?".

Fra besøg på fem centre fremstår FA-lokaler overordnet set nye og istandsatte. Møblelementet fremstår i god stand og opdateret med fx smartboards, whiteboards og nye kontorstole. På trods af at de fleste centerledere vurderer, at de i nogen grad har det tilstrækkelige udstyr, er der blandt de besøgte centre nogle, der peger på, at der særligt mht. IT ikke er det nødvendige udstyr til at understøtte undervisningen og vejledningen af borgerne. Nogle centre har iPads til rådighed, andre steder er der udfordringer med digitale tablets:



Vi havde nogle [iPads], men de blev stjålet. Så blev de fundet igen, men derefter blev de låst inde i et skab og bliver ikke taget ud derfra. Der er heller ingen internetforbindelse i dem, og det skal de have for at kunne fungere med smartboardet.

Underviser i et bogligt forløb (FA)

Nogle steder udtrykker underviserne et behov for mere IT-kyndigt personale. Bl.a. har et center et rum med computere, som ikke er taget i brug, fordi der mangler kyndigt personale til opsætningen. Der er også eksempler på centre, der har udfordringer med hensyn til internetforbindelse:



Vi har brug for computere med internetforbindelse, bedre netværk. Det er vigtigt med en god internetforbindelse, fx når eleverne skal til eksamen. (...) Vi har også brug for mere IT-støtte eller IT-kompetencer på centeret – både til os og borgerne.

Underviser i bogligt forløb (FA)

Disse vurderinger peger på, at der overordnet set er behov for nogle forbedringer, hvad angår centrenes fysiske rammer og udstyr, hvis de uddannelsesmæssige og vejledningsmæssige ambitioner skal understøttes i tilstrækkelig grad.

## 6.2 Centerstørrelse og medarbejdere i Majoriaq

Majoriaq-centrene varierer meget i størrelse og mht. medarbejderstab. Overordnet set vurderer lederne i spørgeskemaundersøgelsen, at der er et passende antal medarbejdere til de opgaver, der er i centeret. Dog peger lederne på, at der er mangel på ansatte til at varetage den opsøgende vejledning, fx den vejledning, der skal tilbydes i bygder og i folkeskolen.

Spørgeskemaundersøgelsen viser også, at medarbejdere ifølge lederne generelt set bliver i deres funktion i lang tid, og at der dermed ikke er stor udskiftning i medarbejdergruppen. Til gengæld er der nogle udfordringer med at rekruttere medarbejdere, særligt når det handler om undervisere til ikke-boglige forløb.

### 6.2.1 Stor forskel på størrelsen af Majoriaq-centrene

Majoriaq-centrenes størrelse varierer, når man ser på det samlede antal ansatte i centrene. Det fremgår af tabel 6.4. Nogle centre er meget små, dvs. at der er en-fem ansatte, mens enkelte centre er store med over tyve medarbejdere ansat. Gennemsnitligt er der knap 11 medarbejdere ansat per center.

**TABEL 6.4**

#### Hvor mange medarbejdere er i alt ansat på nuværende tidspunkt?

Antal medarbejdere i centeret	Antal centre
1-5	2
6-10	6
11-15	2
16-20	4
21-25	1
Over 25 medarbejdere ansat på nuværende tidspunkt	1
Total	16

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvor mange medarbejdere er i alt ansat på nuværende tidspunkt?". Det center, som er inddelt i intervallet "Over 25 medarbejdere ansat på nuværende tidspunkt", noterede 38 medarbejdere i alt. Det gennemsnitlige antal medarbejdere ansat i alt på centrene er 10,6. Bemærk, at et enkelt centers besvarelse på spørgsmålet er udeladt, fordi svaret ikke kunne tolkes. Derfor er det samlede antal centre 16.

Variationen i centrenes størrelse viser sig også i antallet af ledere med personaleansvar, som fremgår af tabel 6.5. Der er et enkelt center, der angiver, at de ikke har nogle medarbejdere ansat i en ledelsesfunktion med personaleansvar. Der er 11 centre, som har en-to ledere med personaleansvar ansat, og der er et enkelt center, hvor der er mere end fem medarbejdere ansat i en ledelsesfunktion med personaleansvar. I gennemsnit er der lidt over to ledere per center.

**TABEL 6.5**

### Hvor mange medarbejdere er ansat i en ledelsesfunktion med personaleansvar på nuværende tidspunkt?

Antal ledere med personaleansvar	Antal centre
0	1
1-2	11
3-4	4
5 medarbejdere eller derover	1

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvor mange medarbejdere er ansat i en ledelsesfunktion med personaleansvar på nuværende tidspunkt?".

### Undervisere i FA

Tabel 6.6 viser, at der i gennemsnit er knap tre medarbejdere, der varetager FA-undervisning, og at de fleste centre har en-fire medarbejdere ansat til at undervise i FA. Et enkelt center har mere end fem FA-undervisere ansat.

**TABEL 6.6**

### Hvor mange medarbejdere er ansat til primært at undervise på boglige forløb (FA) på nuværende tidspunkt?

Antal medarbejdere, der underviser i boglige forløb	Antal centre
0	0
1-2	7
3-4	9
5 medarbejdere eller derover	1

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvor mange medarbejdere er ansat til primært at undervise på boglige forløb (FA)?".

## Undervisere i ikke-boglige forløb

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at der er fire centre, som slet ikke har medarbejdere ansat til at undervise i ikke-boglige forløb. Otte centre har en-to medarbejdere ansat til at undervise i ikke-boglige forløb, mens fem centre har tre-fire medarbejdere ansat til dette.

TABEL 6.7

### Hvor mange medarbejdere er ansat til primært at undervise på ikke-boglige forløb på nuværende tidspunkt?

Medarbejdere ansat til primært at undervise på ikke-boglige forløb	Antal centre
0	4
1-2	8
3-4	5
5 medarbejdere eller derover	0

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvor mange medarbejdere er ansat til primært at undervise på ikke-boglige forløb på nuværende tidspunkt?".

## Ansatte med vejledningsopgaver

Det har ikke været muligt at fastlægge antallet af medarbejdere, der er ansat som fuldtidsvejledere. Dette skyldes bl.a., at flere ledere angiver, at antallet af medarbejdere med vejledningsopgaver varierer, at deres arbejdstid varierer, og at flere medarbejdere er ansat i dobbeltfunktioner. Der er som tidligere beskrevet gennemsnitligt knap elleve medarbejdere pr. Majoriaq-center. Ud af disse er der ca. fem medarbejdere i hvert center, der har til opgave at undervise i de opkvalificerende forløb. Dermed er der i hvert center ca. seks medarbejdere, der enten varetager ledelsesfunktioner, kontorfunktioner og vejledningsopgaver.

## Antallet af medarbejdere er overvejende passende ift. opgaverne i Majoriaq

Spørgeskemaundersøgelse viser, at lederne overordnet set vurderer, at antallet af medarbejdere i det pågældende center er passende i forhold til at løse de opgaver, der er i Majoriaq. Lederne vurderer, at der er et tilstrækkeligt antal medarbejdere til at løfte opgaverne, særligt når det gælder vejledning til både job- og uddannelsessøgende og mht. undervisere til FA-forløb. Det fremgår af tabel 6.8.



**TABEL 6.8**

## I hvilken grad vurderer du, at antallet af medarbejdere i centeret er passende i forhold til at løse følgende opgaver?

Opgjort i antal centre

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant
Vejledning til uddannelsessøgende	8	7	2	0	0
Vejledning til jobsøgende	9	6	2	0	0
Opsøgende vejledning i folkeskolen	4	7	6	0	0
Vejledning i bygder	3	7	4	0	0
Undervisning i FA	11	5	1	0	0
Undervisning i ikke-boglige forløb	8	4	2	1	2
Øvrige opkvalificeringsopgaver	5	6	3	0	3
Øvrige vejledningsopgaver	4	8	4	0	1

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "I hvilken grad vurderer du, at antallet af medarbejdere i centeret er passende i forhold til at løse følgende opgaver?".

Med hensyn til de udgående indsatser, som fx samarbejde med folkeskolen og vejledning i bygder, er der flere ledere, der peger på, at antallet af medarbejdere i mindre grad er passende ift. at løse opgaverne.

Der er tre ledere, som peger på, at antallet af undervisere i ikke-boglige forløb i mindre grad eller slet ikke er passende. Der er nogle af de besøgte centre, hvor både ledelse og medarbejdere peger på, at der ikke findes kompetente ansøgere til stillinger som undervisere i ikke-boglige forløb.

### 6.2.2 Rekruttering og udskiftning af medarbejdere

Der er generelt en vurdering fra centerledernes side af, at der blandt de fleste medarbejdergrupper kun sjældent eller meget sjældent er udskiftning blandt de ansatte i centeret. Medarbejdere ansat i en ledelsesfunktion er den medarbejdergruppe, som de fleste centerledere peger på, er udsat for udskiftning – dette sker ofte eller meget ofte ifølge centerlederne. Det fremgår af tabel 6.9. Dette underbygges af kvalitative interviews med både ledere og undervisere på de besøgte centre.

**TABEL 6.9**

### Hvor ofte vil du vurdere, at der er udskiftning blandt følgende medarbejdere i centret?

Opgjort i antal centre

	Meget ofte	Ofte	Somme tider	Sjældent	Meget sjældent	Vi har ingen ansat med denne funktion på vores center
Ledere	1	3	2	0	10	1
Kontorpersonale	1	1	4	3	5	3
Undervisere i FA	1	1	3	4	8	0
Undervisere i ikke-boglige forløb	0	2	0	6	5	4
Vejledere	0	1	3	2	10	1

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvor ofte vil du vurdere, at der er udskiftning blandt følgende medarbejdere i centret?".

Ledere og undervisere i ikke-boglige forløb er blandt de medarbejdergrupper, som lederne peger på, er vanskeligst at rekruttere til Majoriaq, hvilket fremgår af tabel 6.10. Samtidig er der tre centerledere, som peger på, at det er vanskeligt at rekruttere de vejledere, der er behov for.

**TABEL 6.10**

### Hvor let eller svært vurderer du, det generelt er at rekruttere følgende medarbejdere til centeret, når der er behov for det?

Opgjort i antal centre

	Meget let	Let	Hverken let eller svært	Svært	Meget svært	Vi har ingen ansat med denne funktion på vores center
Ledere	3	4	5	4	0	1
Kontorpersonale	5	8	2	0	0	2
Undervisere i FA	4	7	3	2	1	0
Undervisere i ikke-boglige forløb	3	3	6	2	0	3
Vejledere	2	7	4	3	0	1

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvor let eller svært vurderer du, det generelt er at rekruttere følgende medarbejdere til centeret, når der er behov for det?".

De interviewede ansatte peger hovedsageligt på udfordringer ift. at rekruttere undervisere til ikke-boglige forløb og FA.

## 7 Organisering og kompetenceudvikling

Et af formålene med oprettelsen af Majoriaq har været at etablere et samlet miljø for vejledning og opkvalificering af borgere uden job eller uddannelse. Det var desuden hensigten at skabe en organisatorisk enhed, hvor kompetenceudvikling og udveksling af erfaringer blandt medarbejdere i det enkelte center styrkes.

Evalueringen viser, at der generelt er behov for kompetenceudvikling blandt de ansatte i Majoriaq med hensyn til fx viden om udbredte personlige, psykologiske og sociale problematikker og kompetencer til at arbejde med disse problemstillinger blandt borgerne. Der er gode erfaringer med vejledergrunduddannelsen, men der er stadig vejledere, der ikke har denne uddannelse.

Evalueringen peger desuden på, at de tidligere institutionelle skel i en vis udstrækning stadig gør sig gældende. Det ses fx ved, at flere funktioner stadig er adskilt, så der ikke alle steder er skabt en enkelt indgang for borgeren, men at der stadig er separate afdelinger for hhv. vejledning til job og vejledning til uddannelse. Internt i centrene er der heller ikke i alle centre skabt en samlet struktur, hvor medarbejderne udveksler erfaringer og viden om borgere i vejledning og opkvalificerende forløb. Der er eksempler på, at undervisere og vejledere i dagligdagen er adskilte uden fælles videndeling på tværs af vejledere og undervisere.

### 7.1 Ledernes og medarbejdernes kompetencer i Majoriaq

Det er fastsat i loven om Majoriaq, at vejlederne skal have en vejlederuddannelse eller tilsvarende faglige kompetencer. Der kan dog gives dispensation, så medarbejdere med andre faglige kompetencer kan varetage vejledningsopgaver, hvis der er planer om, eller vedkommende er i gang med, en vejlederuddannelse.

Der er ikke formelle kompetencekrav for de øvrige medarbejdere, og evalueringen viser, at der generelt set er behov for, at alle medarbejdergrupper løbende opkvalificeres og udbygger deres kompetencer.

#### 7.1.1 Centerledernes antal år i Majoriaq og uddannelsesbaggrund

Såvel ledernes uddannelsesbaggrund som deres erfaring i Majoriaq kan have betydning for det samlede billede af deres kompetence til at lede centrene. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at næsten halvdelen af centrene ledere har været ansat i tre år eller mere som centerledere. Der er samtidig seks centerledere, der er blevet ansat inden for det seneste år. Det fremgår af tabel 6.11.

**TABEL 7.1**

### Hvor mange år og måneder har du været leder af Majoriaq-centeret?

Tidshorisont	Antal centerledere
0-5 måneder	2
6-11 måneder	3
1 år	1
2 år	3
3 år eller derover	8

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Opgørelsen angiver antal år og måneder efter januar 2016, hvor Majoriaq blev oprettet.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvor mange måneder og år har du været ansat som leder af Majoriaq-centeret siden januar 2016, hvor Majoriaq blev oprettet?". Den gennemsnitlige tid som leder af et Majoriaq-center er 2 år og 3 måneder (27 måneder).

Tabel 6.12 viser ledernes uddannelsesbaggrund og viser, at der er en overvægt af lederne, der har en erhvervsuddannelsesbaggrund. Det gælder for 10 ledere, mens 7 ledere har en videregående uddannelse. Eksempler fra besøg på de udvalgte centre peger på, at ledere med en erhvervsuddannelsesbaggrund ofte har en kontoruddannelse.

**TABEL 7.2**

### Hvilken uddannelsesbaggrund har du som leder af centeret?

Uddannelsesbaggrund	Antal centerledere
Erhvervsuddannelse (fx TNI-uddannelser, serviceassistent, støtteperson eller socialhjælper)	10
Gymnasial eksamen (fx GUX)	0
Kort videregående uddannelse (fx administrationsøkonom, den juridiske sagsbehandleruddannelse eller serviceøkonom)	1
Mellemlang videregående uddannelse (fx lærer, socialrådgiver, socialpædagog eller journalist)	3
Lang videregående uddannelse (fx samfundsvidenskab eller sprog, litteratur og medier)	3
Total	17

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvilken uddannelsesbaggrund har du som leder af centret?".

Spørgeskemaundersøgelsen viser desuden, at der er tre centerledere, der ikke har en efteruddannelse, mens der er fjorten, der har en efteruddannelse. Seks ledere har vejledergrunduddannelsen, og fire har en eller flere overbygninger til vejledergrunduddannelsen. Elleve centerledere har en anden efteruddannelse, som fx grundlæggende lederuddannelse eller coachuddannelse. De nuværende ledere af Majoriaq er helt overordnet kendetegnet ved at have tilegnet sig yderligere kompetencer ud over deres oprindelige uddannelsesmæssige baggrund. Samtidig er der en andel af lederne, som ikke direkte har formelle lederkompetencer, idet deres kompetenceudvikling ikke har fokuseret på ledelse.

## 7.1.2 Behov for kompetenceudvikling blandt medarbejdere i Majoriaq

Blandt medarbejdere med vejlednings- og opkvalificeringsopgaver er der en stor andel, som har en erhvervsuddannelse. Det fremgår af tabel 6.13. Syv ledere angiver, at mere end fem medarbejdere med vejlednings- og opkvalificeringsopgaver har en erhvervsuddannelse, og fem ledere angiver, at tre-fire medarbejdere med vejlednings- og opkvalificeringsopgaver har denne baggrund. Der er samtidig tre ledere, som angiver, at tre-fire medarbejdere med vejlednings- og opkvalificeringsopgaver i centeret ikke har en formel uddannelse. Der er fire centerledere, som angiver, at der er tre-fire medarbejdere med vejlednings- og opkvalificeringsopgaver på centeret, der har en mellemlang videregående uddannelse.

**TABEL 7.3**

### Hvor mange medarbejdere med vejlednings- og opkvalificeringsopgaver har følgende uddannelsesbaggrund?

Opgjort i antal centre

Antal medarbejdere på centeret med følg uddannelsesbaggrund	Ingen formel uddannelse	Erhvervsuddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse
0 medarbejdere	8	1	10	14
1-2 medarbejdere	6	4	1	2
3-4 medarbejdere	3	5	4	1
5 medarbejdere eller derover	0	7	2	0

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvor mange medarbejdere med vejlednings- og opkvalificeringsopgaver har følgende uddannelsesbaggrund".

Ser vi på, i hvilken grad lederne oplever, at medarbejderne i Majoriaq samlet set har behov for kompetenceudvikling, peger de på, at der blandt alle medarbejdergrupper er en relativ stor andel, der i høj eller nogen grad har behov for kompetenceudvikling. Dette gælder både blandt medarbejdere, der varetager vejlederopgaver, og blandt medarbejdere med ledelsesopgaver og med underviseropgaver, hvilket fremgår af tabel 6.14.

**TABEL 7.4**

## I hvilken grad vurderer du, at der er behov for kompetenceudvikling/opkvalificering blandt følgende medarbejdergrupper?

Opgjort i antal centre

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Vi har ingen ansat med denne funktion på vores center
Ledere	5	8	2	1	1
Kontorpersonale	4	7	3	0	3
Medarbejdere, som varetager vejledning af borgere	5	10	2	0	0
Medarbejdere, som varetager boglig undervisning (FA)	4	10	3	0	0
Medarbejdere, som varetager ikke-boglig undervisning	4	8	2	0	3

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "I hvilken grad vurderer du, at der er behov for kompetenceudvikling/opkvalificering blandt følgende medarbejdergrupper?". Bemærk, at totalen for "Medarbejdere, som varetager ikke-boglig undervisning", afviger fra de øvrige, da spørgsmålet kun er stillet til de centre, der tidligere har svaret "Ja" til at udbyde ikke-boglig undervisning (14 ud af 17).

### 7.1.3 Vejledernes efteruddannelse i fokus

Blandt de besøgte centre er der særligt fokus på efteruddannelse blandt medarbejdere med vejlederopgave, fordi der er et formelt krav om, at de skal tage en efteruddannelse i vejledning.

Den mest anvendte mulighed for opkvalificering af medarbejdere med vejledningsopgaver er vejledergrunduddannelsen, som udbydes som et etårigt forløb af Center for National Vejledning. Desuden udbyder Center for National Vejledning yderligere moduler som overbygning til grunduddannelsen.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at der i mange centre er medarbejdere med vejlednings- og opkvalificeringsopgaver, som har gennemført eller er i gang med vejledergrunduddannelsen. Dog er der tre centre, hvor ingen medarbejdere med vejlednings- og opkvalificeringsopgaver har gennemført eller er i gang med uddannelsen. Desuden viser opgørelsen, at der i syv centre ikke er medarbejdere med vejlednings- og opkvalificeringsopgaver, der har gennemført eller er i gang med et eller flere overbygningsmoduler til grunduddannelsen. Det fremgår af tabel 7.5.

**TABEL 7.5**

**Hvor mange af de medarbejdere, der underviser eller vejleder i centeret, har gennemført eller er i gang med følgende efteruddannelser?**

	0 medarbejdere	1 til 2 medarbejdere	3 til 4 medarbejdere	5 eller flere medarbejdere
Medarbejdere, der har gennemført eller er i gang med vejledergrunduddannelsen	3	5	6	3
Medarbejdere, der har gennemført eller er i gang med en eller flere overbygninger til vejlederuddannelsen	7	8	1	1
Medarbejdere, der har gennemført eller er i gang med anden efteruddannelse)	8	5	3	1

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvor mange medarbejdere med vejlednings- og opkvalificeringsopgaver har følgende uddannelsesbaggrund: 1) Vejledergrunduddannelsen 2) En eller flere overbygninger til vejledergrunduddannelsen? 3) Anden efteruddannelse".

Interviewede ledere og vejledere giver udtryk for tilfredshed med vejledergrunduddannelsen. Uddannelsen giver vejlederne gode redskaber og en træning i at gennemføre samtaler med borgere.

Der er dog på flere centre logistiske udfordringer forbundet med at sende medarbejdere på kurserne. Samtidig kan det være vanskeligt at nå opgaver, hvis der er en stor del af medarbejderne, som er i gang med uddannelsen. Selvom en del af vejlederne er i gang med – eller har gennemført – et eller flere moduler i den grundlæggende vejlederuddannelse, er der stadig vejledere, som vender på muligheden for at tage uddannelsen, og som savner vejledningskompetencer i hverdagen.

Flere af de interviewede vejledere har gennemført vejlederuddannelsen og peger på, at de gennem uddannelsen har fået en række vigtige kompetencer, som er af betydning for deres måde at vejlede på, fx ift. arbejdet med handlingsplaner eller ift. arbejdet med at etablere en samtale med borgere, som åbner for borgernes refleksioner i forhold til interesse og motivation. En vejleder fortæller:



Jeg bruger også teori, som jeg har lært fra vejledergrunduddannelsen, og henviser til den, når jeg underviser eller vejleder de unge. Vi har også nogle gode redskaber fra vejledergrunduddannelsen – fx "trappen" og "livsbuen", eller nogle af de redskaber, der er til at hjælpe de unge med at få afklaring ift. deres fremtid og jobmuligheder.

Vejleder

Evalueringen peger på, at indsatsen vedrørende efteruddannelse af medarbejdere med vejlederopgaver medvirker til at styrke de kompetencer, der er behov for. Det formelle krav til vejledernes uddannelse medvirker til, at der i centrene er fokus på dette. Samtidig er der ikke et krav om, at undervisere i boglige og ikke-boglige forløb skal have nogle særlige kompetencer.

#### **7.1.4 Mangel på erfaringsudveksling og faglige netværk for vejledere**

Der er forskellige oplevelser af, om vejlederne har tilstrækkelig mulighed for at sparre med andre vejledere om deres vejledningspraksis og de udfordringer, de møder i det daglige arbejde. Flere vejledere peger på, at de har et behov for faglig sparring, som ikke er opfyldt i det daglige samarbejde med andre vejledere på centeret.

De fælles møder, som arrangeres af Center for National Vejledning, omtales positivt blandt mange vejledere. Her kan vejledere mødes og sparre med hinanden. Dog efterspørger vejlederne en hyppigere mødefrekvens, da det ikke er alle vejledere fra et center, som kommer med hver gang, som en vejleder siger:



Netværksmøder, som det Nationale Vejledningscenter står for, er også rigtig gode ift. vidensdeling og samarbejde, men det kører ikke så struktureret og jævnlige. Og tit, når de endelig indkalder til møder, så er det med meget kort varsel, og så kan man ikke komme. Men der er et stort potentiale i at få dem op at stå.

Vejleder og underviser i et bogligt forløb

Flere vejledere peger på, at de har behov for at udbygge et sådan netværk og sparringsmulighed for at sikre, at gode erfaringer bliver delt. Særligt peger nogle vejledere på, at der ikke er de samarbejds- og netværksrelationer, som de har behov for mht. at indhente viden og erfaring om, hvordan man bedst takler psyko-sociale problemstillinger.

### 7.1.5 Utilstrækkelige kompetencer blandt medarbejdere i Majoriaq til at håndtere borgernes personlige problemstillinger

En af de mest gennemgående udfordringer i Majoriaq i forhold til at løfte opgaven med at hjælpe borgere med behovet for at komme videre i uddannelse eller arbejde drejer sig om, at centrene ikke har tilstrækkelige rammer, kompetencer og ressourcer til at håndtere, at mange af de borgere, som benytter sig af Majoriaq, har personlige, sociale og psykologiske udfordringer af forskellige karakterer.

Majoriaq er i udgangspunktet et center for vejledning og opkvalificering og ikke et behandlingstilbud. I praksis støder de ansatte dog på udfordringer, der vedrører borgernes psyko-sociale behov i deres daglige arbejde på en måde, der gør det vanskeligt at understøtte borgernes udbytte af vejledningen og de opkvalificerende forløb, hvis ikke de personlige og sociale udfordringer også bearbejdes. Der er således et mismatch mellem de rammer og ressourcer, der er til rådighed, og de behov, som gør sig gældende i praksis blandt borgerne.

Det kvalitative materiale peger tydeligt på, at mange elever i FA- og i de ikke-boglige forløb har behov for at få støtte og hjælp til at bearbejde personlige problemstillinger og gennemgå en personlig udvikling som en del af deres Majoriaq-forløb, hvis forløbet skal give resultater.

Underviserne fortæller bl.a., at elevernes indlæring er dårlig pga. personlige problemer, som nogle undervisere oplever, at alle elever i Majoriaq kæmper med i større eller mindre grad. Gevinsten ved at arbejde med personlige udfordringer sideløbende med en boglig opkvalificering beskriver en tidligere AEU-elev således:



Jeg har haft nogle svære oplevelser i [navn på bygd]. Efter at jeg havde været igennem det personlige udviklingsforløb, kunne jeg bedre lægge alt det bag mig og lære nyt. Jeg udviklede mig af det. Uden det forløb ville jeg bare have tænkt på mine problemer hele tiden og ville ikke have udviklet mig. Inden jeg startede her, fyldte problemerne så meget i mit hoved, at jeg ikke kunne tage læring ind. Men efter at have gået her og været igennem et personligt udviklingsforløb blev der bedre plads i min hjerne til andre ting.

Tidligere elev i et bogligt forløb (AEU 2015-16), nu uddannet og i faglært job



I tråd hermed oplever flere af underviserne, at når de i undervisningen er opmærksomme på elevernes personlige forhold, kan det resultere i, at eleverne lærer mere. Men det er ikke kun i de opkvalificerende tilbud, at de personlige og sociale problemstillinger fylder meget. Også meget vejledningstid bruges på borgernes personlige problemstillinger. Denne udfordring beskrives af mange vejledere på tværs af de besøgte centre. En vejleder fortæller, at langt størstedelen af borgerne i vejledningen har mange problemer:



**Vores vejledning ville flyde nemmere, hvis vi ikke først skulle udrede personlige problemer osv. Det er jo problemerne, vi møder først. Det er ikke så tit, vi møder nogen uden problemer, for dem, der kommer her, har masser af problemer.**

Vejleder og underviser i et bogligt forløb (FA)

Samtidig vurderer nogle vejledere, at de mangler ressourcer til at yde vejledning af denne karakter. Der savnes flere steder ressourcepersoner på centret, som kan prioritere og har tid til borgere med psykiske og personlige problemer. Vejlederne peger også på, at de savner bedre muligheder for at kunne henvise sårbare borgere til psykolog, socialrådgiver mv. Det fortæller bl.a. en vejleder med ledelsesfunktion:



**Det er ikke kun [navn på by], som har problem med hash-misbrug for unge, jeg ved godt, at de fleste gerne vil ud af det, men vi kan ikke gøre noget, familieområdet er dygtige, men de har ikke nok personale, vi mangler personale til at fokusere på dem, som ikke kan komme videre**

Vejleder og leder

På tværs af vejledningen og opkvalificeringen udtrykker ansatte et behov for at blive opkvalificeret og for at få redskaber til at arbejde med borgere med personlige, sociale og psykologiske problemstillinger. Det kan fx handle om, at undervisere gerne vil have bedre viden om samtaleteknik, eller viden om, hvordan de skal håndtere elever med forskellige former for diagnoser.

Det synes at være op til den enkelte underviser at vælge, i hvilken grad der skal være fokus på personlige og sociale problemstillinger og udvikling i undervisningen. Ligeså er der forskel på, om lederen i det enkelte center er med til at adressere personlige og sociale problemstillinger som en del af den opgave, underviserne skal være med til at løse.

### 7.1.6 Utilstrækkelig aflastning af personale

Vejledere og undervisere i Majoriaq har et behov for jævnlige at blive aflastet, få sparring og blive superviseret i forhold til de vejlednings- og undervisningsopgaver, de har. Arbejdet i Majoriaq kan være psykisk udfordrende pga. den store andel af borgere med svære udfordringer.

Interviews med ansatte viser, at der er behov for et stærkere fokus på aflastning af vejledere og undervisere. Det kan gå ud over overskuddet, motivationen og arbejdsglæden hos de ansatte, når de konfronteres med borgere, som mistrives. Dette er særligt i situationer, hvor de ansatte ikke oplever, at de har mulighed for sparre om udfordringerne, eller at de har mulighed for at blive aflastet i forhold til den byrde, det kan være at blive betroet alvorlige emner. Ansatte fortæller bl.a. om at blive råbt ad, skældt ud eller blive upopulær, fx blandt forældre til borgere i vejledningen. Det kan især være en belastning i små samfund, hvor man ofte møder hinanden rundt omkring – også uden for Majoriaq.

Der er flere ansatte, som fortæller, at de har strategier til at håndtere den personlige belastning, det kan medføre at arbejde i Majoriaq. Det kan være en regel om at lade arbejdet ligge, når man forlader arbejdspladsen, eller at man som kollegaer har en aftale om at være opmærksomme på at

afslutte dagen på en god måde ved at tale sammen om dagens oplevelser. Strategier som disse synes at blive iværksat på medarbejdernes eget initiativ. I de besøgte centre er der generelt ikke et stærkt ledelsesmæssigt fokus på aflastning og supervision.

Der er derfor et behov for at iværksætte en løbende indsats for at aflaste og supervisere medarbejdere med henblik på at afhjælpe og lette de til tider vanskelige samtaler og relationer, der er en integreret del af arbejdet i Majoriaq.

## 7.2 Organiseringen af Majoriaq

Da Majoriaq blev etableret, skete det med en sammenlægning af det tidligere Piareersarfik og de tidligere arbejdsmarkedskontorer. Både medarbejdere og de opgaver, der tidligere lå i de to institutioner, blev flyttet med til Majoriaq. Evalueringen viser, at de tidligere institutionelle opdelinger af ungevejledning og arbejdsmarkedsvejledning stadig er synlige i den måde, centrene er organiseret på, både ift. rollefordeling og ift. organiseringen af medarbejdere og opgaver. Det betyder, at organiseringen endnu ikke i tilstrækkelig grad understøtter et samlet fagligt miljø om borgere med behov for vejledning og opkvalificering.

### 7.2.1 Uddannelsesvejledning og arbejdsmarkedsvejledning er adskilt

Evalueringen viser, at lederne i høj grad har fokus på, at de opgaver, der samlet skal varetages i Majoriaq, er fordelt efter de kompetencer og erfaringer, de enkelte medarbejdere har.

Det viser sig fx ved, at vejledningsopgaverne vedrørende uddannelsessøgende på flere af de besøgte centre er adskilt fra vejledningsopgaverne blandt arbejdssøgende borgere, sådan at nogle medarbejdere har til opgave at vejlede den ene gruppe borgere, mens andre medarbejdere har til opgave at vejlede den anden gruppe borgere. Dette skel opretholdes også nogle steder ved, at de to vejledergrupper i dagligdagen sidder adskilt fra hinanden i forskellige bygninger. Der er desuden eksempler på, at gamle institutionsnavne anvendes, således at fx Majoriaq omtales som Piareersarfik – både på skrift og i tale. En leder forklarer opdelingen af vejledning ved at fortælle om, hvordan det foregår, når borgerne henvender sig til centeret:



Hvis de henvender sig hertil, får de vejledning inden for uddannelse, men hvis de henvender sig omkring arbejde, så må de henvende sig til jobcenteret.

Leder

Nogle steder omtales dele af Majoriaq fx stadig som ”arbejdsmarkedskontoret” eller ”jobcenteret”. Dette betyder, at intentionen om ”en dør” endnu ikke er implementeret. Borgerne skal ofte henvende sig på flere forskellige adresser, alt efter om de søger job eller opkvalificering. I sådanne tilfælde er der dermed ikke skabt en mere sammenhængende vejledningsindsats. I det følgende citat beskriver en leder medarbejdergrupperne på Majoriaq. Beskrivelsen vidner om en klar opdeling af funktioner, hvilket kan være nødvendigt på store centre:



Vi har uddannelsesvejledere, praktikvejledere, studievejledere i opkvalificeringscenter, i jobcenteret er der arbejdsmarkedsvejledere og revalideringsvejledere og revalideringskonsulent, instruktør, undervisere i opkvalificeringscenter og værkstedsforløb.

Leder

Gruppen af medarbejdere, der har til opgave at vejlede og udarbejde handlingsplaner for borgere i Majoriaq, er desuden ofte adskilt fra de medarbejdere, der står for undervisning i de opkvalificerende forløb. Der er eksempler på, at en skarp opdeling mellem indsatser i de forskellige bygninger, der huser Majoriaq, hvor fx et ikke-bogligt forløb ligger for sig selv, betyder, at eleverne i en eller anden udstrækning kobles fra vejledningen, som i stedet gennemføres uformelt af underviserne. En opdeling af aktiviteter i forskellige bygninger kan betyde, at der bliver langt mellem medarbejderne, hvilket kan resultere i, at der er viden om borgerne, som ikke overleveres, sådan som det ellers er hensigten.

Lederen her peger på det u hensigtsmæssige i, at der er to forskellige formål, der i dagligdagen kan virke modsatrettede. Det kan gøre det vanskeligt at understøtte, at arbejdsmarkedsvejledere har et tæt samarbejde med uddannelsesvejledere, når den ene gruppe har til opgave af få et bestemt antal elever ind i opkvalificerende indsatser i Majoriaq, mens den anden gruppe har til opgave at sikre, at borgerne kommer hurtigt videre i job og bliver selvforsørgende.

Samlet set viser evalueringen, at der er en udfordring mht. organisering af medarbejderne i Majoriaq, hvor der ikke alle steder er en tilstrækkelig koordinering og udveksling af viden. Den opdeltede organisering betyder, at der endnu ikke er etableret samlede faglige miljøer, hvor medarbejderne understøtter hinanden og udveksler viden og erfaringer fra arbejdet med borgere, der har behov for vejledning og opkvalificering.

Opdelingen af medarbejdergrupper er i nogle centre imødekommet ved, at der afholdes samlede centermøder blandt alle centerets medarbejdere med jævne mellemrum, fx en gang om ugen. Her peger medarbejdere på, at disse møder kan være med til at understøtte et mere samlet arbejde med at prioritere og løse opgaver eller drøfte konkrete udfordringer vedrørende borgere eller elever.

Samtidig peger flere medarbejdere på, at der ikke er tilstrækkelig udveksling af viden og erfaringer i centrene. I et center udtrykker en medarbejder fx, at det ville være godt med flere møder på tværs, for der kan være langt fra vejledere til undervisere, hvis der er en borger, der har nogle udfordringer, som skal håndteres. En FA-underviser fortæller, at sådanne møder havde de engang, men det har de ikke mere. Hun siger, at hun flere gange har foreslået de fælles møder på tværs af personalegrupper:



Jeg har foreslået det gang på gang. [Som det er] nu, samles vi hver fredag morgen i 15 minutters tid, og der får vi information – det er kun én-vejs-kommunikation, men ledelsen synes, det er nok. Vi er jo sådan... vi er få medarbejdere her i hele bygningen, og vi skal arbejde sammen for elevernes skyld. Det er pga. eleverne, vi er her, derfor burde vi have mere sammenhold alle steder. Så får man også mere energi og bliver mere glad (...) for hinanden.

Underviser i et bogligt forløb (FA)

Organisering af medarbejdere i Majoriaq afspejler de forskellige rationaler, der er med til at sætte retningen for hhv. arbejdsmarkeds- og opkvalificeringsindsatserne. I forhold til de opkvalificerende forløb er der behov for at samle så mange borgere som muligt, så der kan oprettes hele hold for både FA og ikke-boglige forløb. Det modsatte gør sig gældende for arbejdsmarkedsindsatserne, hvor det drejer sig om, at så få borgere som muligt forbliver i det offentlige system og modtager ydelser. En leder peger på de to forskellige styringslogikker:



Inden jobcenteret blev sammenlagt som Majoriaq, var det kommunalt budgetteret, og det gamle Piareersarfik var budgetteret og finansieret af selvstyret. Lige nu er det sammenlagt, og så har selvstyret deres resultatkontrakt, som gør, at de gerne vil have x antal elever, og kommunen vil gerne have, at antallet af arbejdsløse er så lavt som muligt. Så er deres krav lidt anderledes.

Centerleder

## 8 Vejledning og arbejdet med handlingsplaner

I Majoriaq sigter den vejledning, som gives til borgere uden uddannelse og job, på at sikre et udbytte for borgerne, der understøtter borgernes mulighed for på sigt at komme videre i uddannelse eller arbejde.

Når det gælder borgernes udbytte af den vejledning, som foregår i Majoriaq, så viser evalueringen, at vejledningen kan give et udbytte ift. fx motivation, fastholdelse og selvindsigt.

Samtidig viser evalueringen, at der generelt er behov for en mere helhedsorienteret tilgang i Majoriaq, hvor indsatser i højere grad samlet set sigter på at styrke borgernes faglige, sociale og personlige kompetencer, og hvor løbende og systematisk vejledning er en integreret del af en samlet indsats.

Samlet set peger evalueringen på, at der er en variation i centrenes måde at organisere og strukturere vejledningen på, samt at der er forskel i centrene og vejledernes måder at arbejde med handlingsplaner på. Der er blandt nogle vejledere noget forvirring omkring, hvilke handlingsplanformater der anvendes i vejledningen, og om disse er standardiserede på tværs af centre. Ofte anvendes handlingsplansformatet B53, som generelt vurderes til at være et velfungerende redskab. Evalueringen viser, at der i nogen udstrækning er udfordringer ift. registrering af handlingsplaner både mht. løbende registreringspraksis, vejledernes motivation og forståelse for opgaven og ift. dobbelt-registreringer i elektroniske systemer.

Evalueringen viser også, at der foregår formel vejledning såvel som uformel vejledning på centrene. Uformel vejledning varetages ofte af undervisere. Der er dermed flere medarbejdergrupper, som har gavn af og behov for vejlederkompetencer.

Beskrivelsen af vejledningsarbejdet i Majoriaq viser, at borgernes personlige problemer fylder meget i vejledningen, hvilket både stiller krav til medarbejdernes kompetencer og giver et behov for at have gode henvisningsmuligheder, når Majoriaq kan se et behov for behandling eller lignende, som Majoriaq ikke har kapacitet til at tilbyde. Der er, på nuværende tidspunkt, problemer med at sikre effektive henvisningsmuligheder samt med at sikre løbende bearbejdning af personlige, sociale og psykologiske problemstillinger, som virker som barrierer for, at Majoriaq kan styrke uddannelses- og arbejdsmarkedsparatheden.

Det fremgår af evalueringen, at vejlederne i Majoriaq har mange opgaver. Der tegner sig et billede af, at der generelt er nogle udfordringer ift. prioritering og organisering af vejledernes opgaver, samtidig med at der er tegn på, at vigtige opgaver ofte kommer i klemme og nedprioriteres, fx den opsøgende vejledning. Desuden viser evalueringen, at skriftlig og mundtlig information til borgere og elever ikke altid er korrekt og opdateret.

## 8.1 Vejledningen i praksis

Evalueringen viser, at der er forskel på, hvor meget de forskellige opgaver fylder i vejledernes hverdag, og hvordan de løses. Opgaverne i Majoriaq løftes og fordeles forskelligt på de enkelte centre. Helt overordnet varetages de formelle vejledningsopgaver typisk af vejledere, der er ansat til at varetage disse. Det er fx den indledende samtale, når en borger henvender sig til Majoriaq, det drejer sig om udarbejdelse af handlingsplan for den enkelte borger, og det drejer sig om den opsøgende vejledning blandt borgere, der hverken er i job eller uddannelse.

Derudover foregår der på centrene en del uformel vejledning, som fx varetages af underviserne i de opkvalificerende forløb. Det kan være i form af sparring, samtale og rådgivning til elever, der har brug for en snak, et godt råd eller lign. ift. deres videre forløb, og det kan også handle om opfølgning på et evt. fravær.

### 8.1.1 Store forskelle på, hvordan vejledningen foregår og er organiseret

Evalueringen viser, at der er store forskelle på, hvordan vejledningen er organiseret og tilrettelagt. Interviews med vejledere peger på, at der er forskel på hyppigheden og varigheden af vejlednings-samtaler for den enkelte borger. Den enkelte borger kan modtage en eller flere vejledningssamtaler.

Forskelle med hensyn til, hvor systematisk vejledningen foregår, kommer til udtryk ved, at nogle elever i de opkvalificerende forløb indkaldes til samtaler løbende, mens vejledningen af eleverne foregår mere spontant og ad hoc andre steder. Besøg på centre viser eksempler på, at der kan være nogle vejledere, som opsøger borgere og elever for at følge op på deres forløb, mens andre kolleger i det samme center primært gennemfører samtaler, når borgere eller elever selv henvender sig.

Der er blandt de besøgte centre flere eksempler på, at vejledningen til uddannelsessøgende borgere varetages af andre medarbejdere end dem, der står for vejledningen af jobsøgende borgere. I de centre, hvor vejledningsopgaverne er opdelt på forskellige medarbejdergrupper, følger opdelingen den struktur for vejledningen, som var gældende inden oprettelsen af Majoriaq. Dvs. at fordelingen af vejledningsopgaver afspejler den tidligere ungevejledning på den ene side og vejledning i jobcenterregi på den anden side.

En opdeling af vejlederne betyder flere steder, at der i mindre grad er en samlet vejledningsindsats i Majoriaq, idet der stadig er forskellige procedurer for samtaler med borgere, alt efter om de ønsker videreuddannelse, eller om de ønsker at kvalificere sig til arbejdsmarkedet uden yderligere formel uddannelse.

En opdeling kan være med til at understøtte en individualiseret tilgang til vejledningsopgaven, hvor det er borgerens egen oplevelse af, om man har behov for vejledning til uddannelse eller vejledning til job, der bestemmer, hvilken form for vejledning man får.

#### **Undervisere varetager vejledningsopgaver**

Der er forskel på, i hvilken grad FA-undervisere spiller en rolle i forhold til elevernes job- og uddannelsesmål. Nogle steder har undervisere ingen eller næsten ingen rolle i forhold til elevernes overvejelser om fremtiden. Andre steder har undervisere løbende fokus på emnet som en integreret del af undervisningen. Det sker fx ved, at underviserne er opmærksomme på at tale med elever om deres fremtidsplaner, eller ved at underviserne varetager en decideret vejlederrolle og er dem, som udfylder handlingsplaner med eleverne, som fx disse to undervisere fortæller om:



**Underviser 1:** Vi har elev-samtaler tre gange årligt med hver enkelt elev. Her taler vi med dem om, hvordan de har det, hvordan deres skolegang er (...).

**Underviser 2:** Vi tager handlingsplanerne med til samtalerne med eleverne og viser dem til eleverne og snakker med dem om deres mål, og hvor langt de er med at nå de forskellige mål, og om noget har ændret sig. Hvis der er noget, der har ændret sig, fx i forbindelse med deres mål og ønsker, så tilføjer vi det til handlingsplanen i hånden og giver planen videre til vejlederne, som så fører det ind elektronisk, så det registreres.

Undervisere i et bogligt forløb (FA)

Disse undervisere peger senere i interviewet på, at de ikke formelt har kompetencerne til at vejlede og derfor ikke føler sig tilstrækkeligt klædt på til opgaven med at snakke med eleverne om og udfylde handlingsplaner.

### **Variierende struktur for vejledningsopgaverne**

Strukturen på vejledernes arbejdsdag varierer fra center til center. Nogle centre har fastsat en tidsperiode i løbet af dagen til vejledningssamtaler og en tidsperiode, hvor vejlederne ikke har møder med borgere, men i stedet kan tage sig af administrative opgaver og lignende. I andre centre er vejledernes arbejdstid mindre systematiseret, hvilket vil sige, at vejlederne tager opgaverne mere som de kommer og har en mere fri tilgang til arbejdet.

Ulempen ved en fri struktur er, at det kan være vanskeligere for borgere, der har brug for vejledning, at vide, hvornår det er hensigtsmæssigt at henvende sig til Majoriaq. Desuden kan samarbejdet mellem medarbejdere med vejledningsopgaver vanskeliggøres af, at det ikke er tydeligt, hvilke opgaver der skal løses individuelt, og hvad det fælles samarbejde mellem vejlederne skal bestå i.

## **8.1.2 Arbejdet med handlingsplaner som led i vejledningen**

I Majoriaq skal der lægges en plan for hver enkelt borger, som ønsker at komme i arbejde eller uddannelse. Arbejdet med at oprette en handlingsplan for borgere i Majoriaq er lovpligtigt. I forbindelse med en vejledningssamtale udarbejder vejlederen en handlingsplan i samarbejde med borgeren. Handlingsplanen er det værktøj, som fungerer til at vurdere og lave aftale omkring, hvilke indsatser der skal til, for at borgeren kan nå det mål, som Majoriaq er et led i, at borgeren når.

Udarbejdelse af en handlingsplan for den enkelte borger, der søger vejledning om opkvalificering til uddannelse, skal tage afsæt i et fælles format (B53), som er udarbejdet af Departement for Råstoffer og Arbejdsmarked. Handlingsplansformatet er i princippet den generelle handlingsplan, der skal anvendes i alle centre.

Evalueringen viser, at der er forskel fra center til center på, om arbejdet med handlingsplaner foregår med afsæt i fælles retningslinjer og det fælles format, eller om det er op til den enkelte vejleder, hvordan arbejdet med handlingsplanen gribes an.

Der er desuden forskel på, hvor lang tid vejlederne bruger på handlingsplansarbejdet. På et center fortæller vejledere fx, at de bruger mellem 10 min. og en halv time til udfyldning og samtale. På et andet center har man fastsat en norm på en time pr. borger, inklusive den administrative del med papirarbejdet.

## Handlingsplaner er et redskab, der kan give en ramme for vejledningssamtaler

Flere af de besøgte centre anvender de samme handlingsplansformater, hvor der, ud over B53, er et andet hyppigt brugt format til jobsøgende. Der er dog nogle variationer i praksis på området og en smule forvirring om, hvorvidt der faktisk er truffet en beslutning om at ensrette handlingsplaner nationalt.

Der er forskellige vurderinger af de forskellige handlingsplansformater, men generelt er der flere vejledere, som angiver, at handlingsplaner er gode værktøjer med relevante spørgsmål, der kan guide de indledende samtaler med borgere på en måde, der hjælper til at lægge en plan med borgeren. Der efterspørges dog en opdatering og justering af nogle formater, især på arbejdsmarkedsområdet, så de bliver lettere at arbejde med, og så de ikke er unødigt lange.

**TABEL 8.1**

### I hvilken grad vurderer du, at arbejdet med en handlingsplan er et redskab, der er med til:

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
At etablere en god relation mellem borgeren og vejlederen	8	9	0	0
At lægge en god plan for borgerens opkvalificeringsforløb	11	6	0	0
At give borgeren et godt overblik over opkvalificeringsforløbet	11	6	0	0

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "I hvilken grad vurderer du, at arbejdet med en handlingsplan er et redskab, der er med til: 1) At etablere en god relation mellem borgeren og vejlederen 2) At lægge en god plan for borgerens opkvalificeringsforløb 3) At give borgeren et godt overblik over opkvalificeringsforløbet.

Alle centerlederne peger således i spørgeskemaundersøgelsen på, at arbejdet med handlingsplaner for borgerne i høj eller nogen grad er med til at etablere en god relation mellem borger og vejleder, at den hjælper til at lægge en god plan for borgernes opkvalificeringsforløb, samt at handlingsplanen er med til at give borgeren et godt overblik over opkvalificeringsforløbet.

En vejleder beskriver, at arbejdet med handlingsplaner medvirker til at skabe en god relation mellem vejleder og borger, fordi det er et godt værktøj til at lære borgeren at kende. Vejlederen er samtidig inde på, at handlingsplanen er vigtig i forhold til, at samtalen bliver forpligtende:



Til at starte med kender vi ikke vedkommende. Når vi laver handlingsplaner, ved vi mere, og ud fra det, her opstår der et samarbejde eller en god relation, eller respekt. Jeg synes, det er godt at have den [handlingsplanen]. Hvis den ikke er der, er der ikke en betydning.

Vejleder

Dog er der blandt de besøgte centre eksempler på, at det kan være svært som leder at motivere vejlederne til at udarbejde handlingsplaner, selvom dette arbejde er lovpligtigt. En centerleder fortæller bl.a., hvordan de ansatte somme tider har svært ved at se formålet med en handlingsplan, hvorfor der har været problemer med at prioritere arbejdet:





Handleplanerne er meget vigtige, men det kan være svært at få medarbejderne motiveret til at lave dem. De siger, at det er svært at nå at lave dem. De prioriterer det ikke – måske fordi de ikke synes, det er så vigtigt at lave dem. De ser det måske som en belastning. Det er dog blevet bedre – vi har haft fokus på det på det seneste, især i forhold til, hvad en handleplan kan og skal bruges til. Og de ved godt, at det er lovkrav.

Centerleder

Det er dog et hovedindtryk, at de vejledere, der udarbejder handlingsplaner, oplever, at de spørgsmål, som indgår i den nationale handlingsplan, er gode at pejle efter i samtaler med borgere, fordi de kan være med til at åbne for og også tale om forhold, der har betydning for borgerens motivation for uddannelse og ønsker til fremtiden.

### **Udarbejdelse af plan for videre uddannelse**

Det skal fremgå af handlingsplanen, hvilke overordnede mål ift. job eller uddannelse borgeren har, og hvad der er behov for for at nå målet.

Nogle borgere får handlingsplanen med hjem efter den første samtale, så de kan overveje og fortsætte med at undersøge uddannelsesmuligheder og tænke over egne ønsker og mål. Ved arbejdsmarkedsvejledning er der også eksempler på vejledere, der giver borgere ”lektier” for mellem vejledningsgangene. Det kan være at tænke over, hvad det er, der har gjort, at de ikke kan fastholde et arbejde eller gå på et kursus.

Der er desuden vejledere, der peger på, at en handlingsplan er et dynamisk værktøj, som kræver, at der løbende følges op med den enkelte borger, så planen kan tilpasses, når borgeren har gjort sig nogle nye erfaringer, fx deltaget i et ikke-bogligt forløb og herefter skal vælge evt. at gå videre i et bogligt forløb. En af de interviewede vejledere uddyber:



Jeg kommer også på de ikke-boglige forløb (...) Vi aftaler, hvornår jeg skal komme – jeg skal fx derover på torsdag og holde visitationsmøde vedr. dem, der er i ikke-boglige forløb nu, og som skal i boglige forløb efter sommer.

Vejleder

Der er forskel blandt de interviewede vejledere på, i hvilken grad opgaven med løbende at tilpasse borgernes handlingsplan indgår som en tydelig og fast del af vejledningen.

### **Registrering af information fra handlingsplaner**

Vejledere i Majoriaq skal indtaste informationer om borgernes videre planer for job, uddannelse eller opkvalificering i det elektroniske it-system IT-reg. Information om arbejdssøgende ledige og evt. jobtræningsindsatser skal indtastes i systemet Winformatik.

I spørgeskemaundersøgelsen peger 16 centerledere på, at handlingsplaner registreres i IT-reg, mens der er otte centerledere, som peger på, at de registreres i Winformatik. I tre centre registreres handlingsplaner i et ikke-elektronisk format.

**TABEL 8.2**

## Hvor registreres handlingsplaner for borgere, der er i Majoriaq?

System til registrering	Antal centre
IT-reg	16
Winformatik	8
Registreres i et ikke-elektronisk format	3
Registreres andre steder	3

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvor registreres handlingsplaner for borgere, der er i Majoriaq?". Bemærk, at den totale procent summer til mere end 100 %, da respondenterne har haft mulighed for at sætte flere mærkninger.

Flere steder angiver ansatte, at de skal registrere handlingsplaner både i IT-reg og i Winformatik og mener, at det er et unødigt dobbeltarbejde. Winformatik bruges på arbejdsmarkedsområdet, og IT-reg bruges på uddannelsesområdet, men der er også den opfattelse, at nogle informationer registreres begge steder. En centerleder fortæller:



Vi bruger IT-reg meget inden for uddannelsesdelen. For arbejdsmarkedsdelen bruger vi mere Winformatik, men her skal vi også bruge IT-Reg. Vi skal bruge begge dele. Det kan godt blive dobbelt arbejde – nogle informationer skal registreres i begge systemer, så bliver det samme registreret to gange.

Centerleder

Når det kommer til registrering af information fra handlingsplaner, nævnes der også udfordringer i forhold til at registrere personfølsomme data i IT-reg.

### Omfattende administrativt arbejde tager tid fra centrale vejlederopgaver

Et udbredt billede blandt de interviewede ledere og vejledere er, at vejlederne er pressede ift. at nå opgaver i den tid, de har til rådighed. De peger på, at vejlederne har mange administrative opgaver, der tager tid og fokus bl.a. fra det centrale arbejde med at afholde vejledningssamtaler og have kontakt til borgere, hvor især tid til de unge nævnes, og fra den opsøgende vejledning. Vejledere bruger bl.a. tid på at behandle ansøgninger til uddannelser, administrere kollegier, foretage henvisninger til andre kommunale instanser, administrere uddannelsesstøtte og andre former for administrativt arbejde som fx bogholderi og meget andet.

En vejleder fortæller, at fordelingen mellem vejledernes administrative arbejde og arbejdet med at afholde samtaler "kunne være bedre", og at vejlederne har mange opgaver, som de "gerne vil kunne slippe". Flere steder gør vejlederne sig overvejelser omkring og er udfordrede af, hvordan opgaver fordeles bedst på en måde, der sikrer fleksibilitet, kompetent opgavehåndtering og tid til kerneopgaver.

Det er ikke altid, at handlingsplanerne bliver registreret elektronisk. Der er eksempler på centre, hvor vejlederne en gang om året gør en særlig indsats for at få indtastet alle handlingsplaner. Vejlederne bruger dermed i nogle perioder meget af deres tid på at indtaste handlingsplaner. Dette betyder, at indtastningerne af handlingsplanerne generelt ikke er opdaterede og dermed ikke kan bruges som et informationsværktøj, hverken på tværs af vejlederne i et center eller som database for registrering af borgere, der er i opkvalificeringsforløb i Majoriaq.

### 8.1.3 Opsøgende vejledning og kontakt til borgere uden for systemet

Majoriaqs vejledere har til opgave at gennemføre opsøgende vejledning for borgere, som hverken er i job eller uddannelse. Den opsøgende vejledning har især fokus på unge, der efter folkeskolen ikke er gået i gang med en uddannelse, og som heller ikke har fået et job, eller som er begyndt på en ungdomsuddannelse, men er faldet fra uden at være i beskæftigelse.

Det fremgår af spørgeskemaundersøgelsen, at man på lidt over halvdelen af centrene finder de borgere, der har behov for opsøgende vejledning i IT-reg. Lidt flere centre finder informationer i det andet centrale registreringssystem, Winformatik. Der er otte centre, som får overleveret det såkaldte ark 6A fra folkeskolen, som rummer viden om de elever, der i folkeskolens afgangsklasser ikke har planer om at fortsætte i job eller videreuddannelse, og som derfor kan tænkes at få behov for enten vejledning eller opkvalificering i Majoriaq.

**TABEL 8.3**

#### Hvordan finder centeret de borgere, der har behov for opsøgende vejledning, dvs. de borgere, der hverken er i job eller uddannelse?

	Antal
Via ark 6A	8
På baggrund af information fra ungdomsuddannelser om elever, der stopper i uddannelse	7
Via registreringer i IT-reg	9
Via registreringer i Winformatik	10
Via lister, der bliver tilsendt fra kommunen	5
Andet	2
Total	41

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvordan finder centeret de borgere, der har behov for opsøgende vejledning, dvs. de borgere, der hverken er i job eller uddannelse?". Bemærk, at det totale antal summer til mere end 17, da respondenterne har haft mulighed for at sætte flere markeringer.

Ud over ark 6A identificerer vejlederne elever, som har behov for opsøgende vejledning, ved hjælp af børnelister, der er trukket i Winformatik, eller via lister fra kommunen vedrørende 16-25-årige, som er ledige. Identifikationen kan også foregå ved, at vejlederne ved, hvem de unge er af andre kanaler, fx fordi de kender familien privat eller fra arbejdsmæssig sammenhæng.

Tolv af centerlederne peger på, at der i høj eller nogen grad gennemføres opsøgende vejledning, mens fem centre i mindre grad eller slet ikke opsøger de unge, der ikke har en plan med hensyn til job eller uddannelse efter folkeskolen (se 7.4).

**TABEL 8.4**

### I hvilken grad gennemfører I opsøgende vejledning for elever, der afslutter folkeskolen uden en plan med hensyn til job eller uddannelse?

	Antal centre
I høj grad	6
I nogen grad	6
I mindre grad	3
Slet ikke	2
Total	17

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "I hvilken grad gennemfører I opsøgende vejledning for elever, der afslutter folkeskolen uden en plan med hensyn til job eller uddannelse?"

Besøg på centre viser, at der er stor forskel på, hvordan og i hvilket omfang den opsøgende vejledning foregår. På nogle centre fortæller vejlederne, at de har vanskeligt ved at få tid til at gennemføre den opsøgende vejledning. På andre centre er der et særskilt fokus på den opsøgende vejledning. Her kan det være uddelegeret til en specifik medarbejder, som har det som en af sine primære opgaver. Det kan fx være, at den konkrete vejleder en-to gange om året forsøger at få kontakt til de unge, der efter folkeskolen ikke er videre i job eller uddannelse.

Den formaliserede, opsøgende vejledning, der gennemføres på nogle centre, følger typisk en række trin. Disse trin består fx i, at vejlederen først tager kontakt til den pågældende borger pr. brev og inviterer til en samtale. Hvis Majoriaq ikke hører fra borgeren efter dette, så kontaktes borgeren telefonisk, og hvis dette heller ikke giver et resultat, så opsøger vejlederen borgeren på vedkommendes adresse.

Fordelen ved at udpege en eller flere vejledere med et særligt ansvar for opsøgende vejledning er, at det i højere grad sikrer, at der er medarbejdere i Majoriaq, der i praksis har tid til det. Det kræver dog, at vejlederstaben er af en vis volumen.

Selvom der på nogle centre er en vis grad af systematik i arbejdet med at finde frem til de unge, der har brug for vejledning, er der også centre, hvor dette arbejde foregår uformelt, og hvor opgaven også varetages af fx ikke-boglige undervisere. En mere uformel tilgang til den opsøgende vejledning kan betyde, at nogle borgere bliver overset.

#### **Opsøgende vejledning i bygder**

En af centrenes vejledningsopgaver handler om at gennemføre vejledning i de tilknyttede bygder. Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at centrene i varierende grad gennemfører bygdebesøg (se tabel 8.5).

**TABEL 8.5**

### Andel af bygder besøgt for Majoriaq-centrene

Procentdel af bygder besøgt	Antal centre
Har besøgt 0-25 %	3
Har besøgt 26-50 %	3
Har besøgt 51-75 %	4
Har besøgt 76-100 %	5

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvor mange bygdebesøg har I gennemført det seneste år?".

I nogle centre angiver lederne, at der har været bygdebesøg i alle de tilknyttede bygder, mens det i andre er omtrent halvdelen. Enkelte centre angiver, at der ikke har været gennemført bygdebesøg i nogle af de tilknyttede bygder det seneste år.

#### 8.1.4 Borgernes personlige udfordringer fylder meget i vejledningssamtaler

På tværs af de besøgte centre beskriver vejledere, at borgernes personlige udfordringer generelt fylder meget i vejledningssamtalerne. Flere vejledere peger på, at samtaler om personlige udfordringer er en nødvendig forudsætning for at kunne tale om reelle muligheder, realistiske opkvalificeringsindsatser, karriereveje eller uddannelsesmuligheder. Nogle vejledere beskriver, at de ofte bruger lang tid i begyndelsen på at identificere personlige problematikker og udfordringer, inden den rigtige uddannelsesvejledning kan begynde.

Det fremgår af spørgeskemaundersøgelsen, at 13 centerledere vurderer, at samtaler om personlige og sociale problemstillinger i høj eller nogen grad er en del af vejledningen i centret. Dette fremgår af tabel 7.6.

**TABEL 8.6**

### I hvilken grad gennemfører I vejledning vedrørende personlige og sociale problemstillinger for de borgere, der hverken er i job eller uddannelse?

	Antal centre
I høj grad	4
I nogen grad	9
I mindre grad	4
Slet ikke	0
Total	17

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "I hvilken grad gennemfører I vejledning vedrørende personlige og sociale problemstillinger for de borgere, der hverken er i job eller uddannelse?".

Samtaler om borgernes personlige og sociale problemer, som fx samtaler om deres opvækst, relationer til andre, psykiske tilstand og generelle trivsel, kræver, at vejlederen har kompetencer til dels at skabe en tillidsfuld relation til borgeren og dels stærke kompetencer til at guide borgeren videre i sine overvejelser og planer for en kommende uddannelse, et job og eventuel opkvalificeringsindsats.

Nogle Majoriaq-centre tilbyder borgerne samtaler om personlige emner med andre ansatte end vejlederen. Der kan fx være ansat en mentor, som har et fokus på at følge, støtte og tale med elever, der særligt har brug for det. På et af de besøgte centre ses denne funktion. Her har mentoren samtaler med elever, holder oplæg om fx motivation og opsøger elever, der ikke kommer til undervisning, eller som har problemer hjemme. Mentoren fungerer som en aflastning for vejlederne og overtager elevsager, som kræver en ekstra indsats. Mentoren kan henvise videre til andre relevante instanser i kommunen, hvis der er behov for det.

Nogle centre har, eller er undervejs med at etablere, en Skype-ordning med en psykolog eller lignende. Det er gængs praksis at henvise borgere til behandling, samtale- eller psykologhjælp i byen, når der er behov for det, men på de besøgte centre udtrykte ansatte behov for at styrke mulighederne på dette område.



**Der er mulighed for psykologsamtaler, men det kan tage mange måneder, før de unge kan få en samtale med psykologen.**

Leder



**Vi har henvendt os til selvstyret, ift. at vi har brug for en socialrådgiver (...) [Kommunens socialrådgiver er til] dem, der har det dårligere, de har travlt, de har ikke rigtig tid til os.**

Vejleder og leder

Vejledere og ledere peger bredt set på, at de borgere, der henvender sig til Majoriaq, ofte har personlige og sociale problemstillinger, der rækker ud over det faglige opkvalificeringsbehov, men at det er nødvendigt at arbejde med udfordringerne samlet set for at skabe en overgang til arbejde eller uddannelse.

Men besøgene viser samtidig, at handlingsplaner på nuværende tidspunkt ikke bruges til at sammensætte en indsatspakke, som i tilstrækkelig grad understøtter borgernes behov ift. samlet set at arbejde med de udfordringer, de har. Der planlægges typisk én indsats, som er den, som skal hjælpe borgere videre. I realiteten har borgere ofte behov for flere forskellige typer indsats inden for flere forskellige områder.

### **Variierende opfølgning på fravær fra forløb i Majoriaq**

Der er en stor gruppe af elever, der har et stort fravær fra deres forløb i Majoriaq. Både vejledere, lærere og elever fortæller om et stort fravær blandt elever i de opkvalificerende indsatser i Majoriaq, og der bliver i interviewene peget på, at der ikke altid er en løbende, systematisk opfølgning på, hvorfor eleverne er fraværende.

Nogle steder er der mere eller mindre faste procedurer for, at elevernes tilstedeværelse registreres, og at der bliver fulgt op på fraværet gennem vejlederne i Majoriaq-centeret. Det kan fx være via skriftlige advarsler udsendt af vejlederne eller via telefonopkald, når eleverne udebliver. Opfølgningen kan også ske ved, at den udeblevne elev indkaldes til samtale med en vejleder og centerets leder afhængig af fraværets omfang. Nogle elever fra et ikke-bogligt forløb fortæller om de regler, der er på deres hold:



Elev 1: Hvis man kommer for sent, så skal man ringe inden kl. 9, og hvis man er syg, skal man melde sig syg. Det overholder folk som regel.

Elev 2: Man får tre chancer, og hvis man så ikke overholder reglerne, så bliver man smidt ud. Det har vi oplevet.

Elever i et ikke-bogligt forløb

Det er dog ikke alle steder, at centrene følger op. Der er således elever, som efterspørger en mindre ”blød” tilgang og flere konsekvenser for elever, der ikke overholder reglerne. Eleverne peger på, at uklare regler og manglende opfølgning er demotiverende og kan være med til at føre til frafald. Eleverne i det følgende citat forklarer, at de generelt gerne vil have, at underviserne er strengere:



Interviewer: Hvorfor vil I gerne have flere konsekvenser og strengere undervisere?

Elev 1: Så bliver eleverne mere motiverede.

Elev 2: Der har været rigtig meget frafald siden januar, hvis det var strengere, var der nok flere elever. Da vi startede, blev der sagt, at hvis mange pjækker, ville der være konsekvenser, men det var der slet ikke, fordi det bare er trusler, så tror vi ikke på dem.

Elever i et bogligt forløb (FA)

Fra et underviserperspektiv efterspørges også bedre opfølgning på elevernes fravær. En FA-underviser siger:



Når vi snakker om dem, som ikke laver lektier og har fravær, så var hende vejlederen meget aktiv og prøvede at nå alle, hun skulle snakke med i løbet af ugen. Og det gik rigtig godt, der kunne klassekammeraterne mærke, at der skete noget, og eleven, som havde problemer, fik mulighed for at snakke om det hurtigst muligt. Så fik de hjælp og blev hørt, og så gik det bedre. Men i år der går det ikke så godt, vi snakker om fravær, og det går meget langsomt. Til det efterfølgende møde spurgte vi, om vedkommende blev indkaldt – nej, det blev eleven ikke.

Underviser i et bogligt forløb (FA)

De steder, hvor der er klare regler, fremhæver vejledere og undervisere, at det er en styrke ved forløbet i Majoriaq og kan være med til at nedbringe frafaldet. Det bliver samtidig fremhævet, at elever bliver indkaldt til en samtale med en vejleder, når fraværet når over et vist niveau, for at tale om årsagen til fraværet og aftale, hvad der skal til, for at eleven igen begynder at møde op til undervisningen.

## 8.2 Samarbejde i samarbejdsorganet

Der skal foregå et samarbejde mellem Majoriaq-centeret, socialforvaltningen og folkeskolen. Samarbejdet skal forankres i det såkaldte samarbejdsorgan. Det er ifølge loven om Majoriaq kommunalbestyrelsens opgave at nedsætte et samarbejdsorgan for det enkelte Majoriaq-center. Samarbejdsorganet skal med faste intervaller afholde møder, bl.a. vedrørende de borgere, hvor der er tvivl om, hvilken indsats borgeren har behov for.

I spørgeskemaundersøgelsen angiver 14 centerledere, at der afholdes møde i samarbejdsorganet ca. én gang om måneden. Et enkelte center afholder det oftere, og to centre afholder det sjældnere end en gang om måneden.

TABEL 8.7

## Hvor ofte afholder I møder i samarbejdsorganet?

Mødehyppighed	Antal centre
Ca. én gang om måneden	14
Sjældnere end én gang om måneden	2
Oftere end én gang om måneden	1
Total	17

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet ”Hvor ofte afholder I møder i samarbejdsorganet?”.

Evalueringen viser, at samarbejdsorganet generelt ser ud til at være etableret som et fast tilbagevendende forum, selvom der kan være perioder med mødeustabilitet på nogle centre. Besøgene viser, at der er forskel på, i hvilket omfang de to aktører, det sociale område og folkeskolen, er repræsenteret i organet. I alle de besøgte centre deltager repræsentanter fra det sociale område i møder i samarbejdsorganet, mens det varierer, hvorvidt den eller de lokale folkeskoler er repræsenteret.

Nogle ledere og vejledere undrer sig i interviewene over, om folkeskolerne overhovedet er klar over, at de skal være en del af samarbejdsorganet, og de interviewede vejledere og ledere savner generelt et tættere samarbejde med folkeskolen om de elever, der ikke går videre i uddannelse direkte efter folkeskolen.

Der er hovedsageligt eksempler på, at samarbejdsorganet fungerer som et forum, hvor man drøfter planen for de borgere, der af Majoriaq er blevet vurderet til at være i matchgruppe 3 og derfor har behov for en social indsats i stedet for – eller inden, at en opkvalificeringsindsats vil være relevant. Derudover drøftes omplaceringer fra matchgruppe 2 til 3, sager vedr. handicap, ansøgninger til førtidspension, samt om der er borgere, som har haft et forløb i relation til det sociale område, fx misbrugsbehandling, men som er blevet parate til at fortsætte i et opkvalificerende forløb i Majoriaq.

Etablering af samarbejdsorganet og afholdelse af møder er afhængigt af, at der er en leder, som har fokus på, at det skal etableres og holdes ved lige. I et af de besøgte centre havde lederen været ude af centeret i en anden ansættelse i en periode. Her var samarbejdet i samarbejdsorganet gået i stå i mellemtiden og skulle efter lederens tilbagevenden etableres på ny:



Jeg står jeg for planlægning af møder i samarbejdsorganet. Samarbejdsorganet har ikke kørt så godt. Det har ikke kørt i den periode, jeg var væk, men vi er ved at starte det op igen. For det er et godt organ – det hjælper os til at koordinere mere og gøre vores arbejde bedre. Det er meningen, at der skal være møder en gang om måneden, når det kører.

Centerleder

Der er centre, hvor der jævnligt afholdes møder i samarbejdsorganet, og hvor den deltagende leder af Majoriaq og eventuelle medarbejdere vurderer, at organet er et godt forum for koordination af sociale indsatser for de borgere, der henvender sig til Majoriaq, men der er også eksempler på, at fx undervisere, der ikke deltager i møderne, savner at få en tilbagemelding på, hvilke beslutninger der er truffet ift. den enkelte borger.



## 8.3 Samarbejde med erhvervsliv og uddannelsesinstitutioner

Majoriaq-centrene skal etablere et samarbejde med det lokale erhvervsliv som led i den opsøgende arbejdsmarkedsindsats. Desuden arbejdes der i forskelligt omfang med at etablere samarbejder med uddannelsesinstitutioner.

Majoriaq-centrenes samarbejde med eksterne arbejdspladser handler bl.a. om at skabe muligheder for at sende borgere i jobtræning, lærlingeforløb og revalidering/arbejdsprøvning.

**TABEL 8.8**

I hvilken grad samarbejder I med arbejdspladser om følgende?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
Jobtræningsforløb	12	3	2	0
Lærlingeforløb	10	4	3	0
Revalidering og arbejdsprøvning	12	3	2	0
Aktivering	9	2	4	2

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "I hvilken grad samarbejder I med arbejdspladser om følgende?: 1) Jobtræningsforløb 2) Lærlingeforløb 3) Revalidering og arbejdsprøvning 4) Aktivering". Respondenterne havde mulighed for at notere andre samarbejdsformer med arbejdspladser, som ikke fremgik af ovenstående, i en "Andet"-kategori, hvor en respondent har skrevet "Gæsteundervisere. Besøg og involvering i aktiviteter", og en anden har skrevet "Uddannelsesdage, virksomhedspraktik for vores FA-elever".

To centerledere har angivet, at de desuden samarbejder med arbejdspladser om at få gæsteundervisere ind i forløbene på Majoriaq og om at få repræsentanter fra lokale arbejdspladser til at stå for praktikforløb for FA-elever.

I spørgeskemaundersøgelsen vurderer en stor del af lederne, at samarbejdet med de lokale arbejdspladser i høj eller nogen grad understøtter borgernes mulighed for at komme i uddannelse og for at komme i job, hvilket fremgår af tabel 7.9.

**TABEL 8.9**

I hvilken grad vurderer du, at samarbejdet med arbejdspladser understøtter følgende?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Total
Borgernes mulighed for at komme i uddannelse	7	7	3	0	17
Borgernes mulighed for at komme i job	6	9	2	0	17

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "I hvilken grad vurderer du, at samarbejdet med arbejdspladser understøtter borgernes mulighed for at komme i uddannelse?" og "I hvilken grad vurderer du, at samarbejdet med arbejdspladser understøtter borgernes mulighed for at komme i job?".

Besøg på centre viser dog, at der er stor forskel på centrenes samarbejde med erhvervsliv og arbejdspladser. I de besøgte centre er det særligt i forbindelse med jobtræning og arbejdsprøvning, at der er et samarbejde med lokale virksomheder. I forbindelse med ikke-boglige forløb er der eksempler på centre, der har et bredere udbygget samarbejde med de lokale virksomheder om, at borgere kan komme i en kort praktik, eller hvor undervisere i de ikke-boglige forløb inviterer arbejdspladser til at holde oplæg for eleverne. Samarbejdet bygger i høj grad på personlige kontakter eller det personlige initiativ, og det betyder, at det er knyttet til enkelte medarbejdere i centret.

### **Primært GUX besøger Majoriaq-centrene**

I forhold til samarbejdet mellem Majoriaq, ungdomsuddannelserne og de øvrige uddannelser, som borgerne kan søge mod, bliver der i flere interviews peget på, at dette samarbejde med fordel kan udbygges.

I de fleste centre er der et samarbejde med de forskellige gymnasier, som besøger Majoriaq, fx i forbindelse med en samlet uddannelsesdag, mens der ikke er eksempler på, at brancheskolerne møder op og præsenterer de muligheder, de tilbyder. En vejleder kommenterer på, at det kun er GUX, der besøger vejlederens center.



**Vi har kun GUX, som kommer herved, de fortæller os om uddannelsen sammen med elever og borgere. Og de besøger folkeskolens 9. og 10 klasse. Ved besøgene fortæller de, hvordan det er at gå i gymnasiet. Men de er de eneste, der tager hertil.**

Vejleder

Der er på de besøgte centre ikke eksempler på andre former for samarbejde med ungdomsuddannelserne om information til borgere i Majoriaq. Der er dog kontakt med brancheskolerne, når centrene sender borgernes tilmeldinger til en erhvervsuddannelse. Desuden fortæller lederen af et af de besøgte centre om kurser, der afholdes af brancheskolerne, som kan fungere som led i opkvalificering af borgere, der allerede er i job.

## **8.4 Borgernes udbytte af vejledningen og arbejdet med en handlingsplan**

Det er hensigten med vejledningsindsatsen, at det opkvalificeringsforløb, som fastlægges i borgernes handlingsplan i Majoriaq, er med til at gøre dem klar til at påbegynde det, de ønsker efter forløbet i Majoriaq. De borgere, der er i Majoriaq, har som beskrevet ofte udfordringer på forskellige områder – faglige, personlige og sociale.

Interviews med borgere, der har fået vejledning og har deltaget i opkvalificerende forløb i Majoriaq, peger på, at deres udbytte af vejledningen i Majoriaq ikke kun handler om, at de får lagt en plan for det videre forløb. For nogle borgere er det vigtigste udbytte fra vejledningen, at de får hjælp til at spore sig ind på, hvad de interesserer sig for, og at få øjnene op for mulige veje i forhold til uddannelse. De peger i mindre grad på, at der igennem det opkvalificeringsforløb og den vejledning, de har deltaget i, er blevet arbejdet med deres udfordringer samlet set for at skabe en overgang til arbejde eller uddannelse.

Udfordringen ift. borgernes udbytte af vejledning handler bl.a. om, at der ikke i tilstrækkelig grad har været et løbende fokus på elevernes faglige, personlige og sociale udbytte af forløbet, hvor vejledningen har hjulpet med løbende at justere målet for opkvalificeringsforløbet med borgeren. Særligt blandt undervisere i boglige forløb er der en oplevelse af, at borgere, der undervejs finder

ud af, at de ikke har de fornødne forudsætninger for at gennemføre forløbet, mangler at drøfte planen med en vejleder.

Fra besøg på centre er der flere eksempler på udfordringer med, at der i vejledningen har været et fokus på, at borgeren tilmeldes et opkvalificeringsforløb, men at borgerens sociale og personlige problemstillinger ikke bliver adresseret tilstrækkeligt som led i den samlede indsats omkring borgeren.

#### **8.4.1 Borgerne modtager ikke altid rettidig, korrekt og opdateret information om uddannelser**

Vejlederne peger bredt set på, at et vigtigt element i uddannelsesvejledningen er at sikre, at borgerne får et billede af, hvilke forskellige uddannelsesmuligheder der findes, og hvilke jobs uddannelserne retter sig mod. Det fremgår samtidig af interviewene, at det ikke altid er korrekt information, borgerne får om de praktiske detaljer omkring fx uddannelsesansøgninger.

Nogle borgere fortæller fx, at de har sendt ansøgninger for sent af sted, fordi de ikke kendte den rigtig deadline, mens andre fortæller, at de følger unødvendige fag i forhold til adgangskravene på den uddannelse, de ønsker at søge ind på, og at de ikke føler sig inddraget i beslutningen om at følge faget. En elev i FA fortæller:



Jeg har udfyldt ansøgningsskemaet, men jeg tror, det var for sent, så jeg regner ikke med at blive optaget. Jeg var længe om at forstå, hvad der skulle til, og hvordan man søgte ind. Efter jeg sendte ansøgningen, har jeg ikke talt med [navn på vejleder], så jeg ved ikke rigtig, hvad der sker med ansøgningen, for jeg sendte den bare selv.

Elev i et bogligt forløb (FA)

I centrene findes informationspjecer om forskellige uddannelsesmuligheder, som typisk er printet og hænger fremme til interesserede borgere. Men der er i nogle af disse materialer mangelfulde eller forældede beskrivelser af uddannelsers indhold og uddannelsesinstitutioner. Der er desuden eksempler på, at information på de relevante hjemmesider om uddannelse ikke rummer de nyeste forandringer og opdateret information om uddannelser.

På et af de besøgte centre har vejlederne selv udarbejdet en samlet oversigt over en lang række forskellige ungdomsuddannelser og videregående uddannelser, som er printet ud og kan bruges som afsæt for uddannelsesvejledningen. I oversigten har vejlederne indsat billeder af forskellige typer professioner til at guide samtalen og sætte borgernes tanker i gang. Her peger vejlederne på, at den information, de har behov for at videregive til borgerne, skal være let tilgængelig og i et format, der kan ligge på bordet i vejledningssituationen, og som borgerne kan tage med hjem og læse videre i. Dette peger på, at elektronisk information ikke for alle borgere er den mest velegnede informationskilde.

#### **8.4.2 Fokus på motivation til at komme videre kan understøtte fastholdelse af borgere i Majoriaq**

Selvom evalueringen peger på, at der bredt set er behov for at styrke, at de handlingsplaner, der udarbejdes i Majoriaq, rummer indsatser, der samlet understøtter borgernes faglige, personlige og sociale behov, er der blandt de besøgte centre eksempler på, hvordan vejledere og andre ansatte i Majoriaq er med til at understøtte dette.

Nogle af de interviewede vejledere nævner, at de har et særligt fokus på at styrke motivationen og selvhjælpsevnen hos borgerne. En vejleder fortæller, at det er centralt at få borgerne ”motiveret til selv at gøre arbejdet”. Han understreger for borgerne, at han kan hjælpe dem, men at de selv skal gøre arbejdet.

Når vejledere arbejder med at følge op på borgernes aktiviteter i forbindelse med deres Majoriaq-forløb, kan det også være med til at styrke motivationen hos borgeren, da det er med til at skabe bevidsthed om borgerens progression og udbytte.

Vejledningen i Majoriaq kan være med til at motivere på forskellige måder. Det kan både ske i forbindelse med individuelle samtaler, der fungerer som en støtte, og være med til at opmuntre og give ansvar til borgeren. Det kan også ske i forbindelse med de konkrete tilbud og forslag, som vejledningen kan bidrage med – eller som en del af det opfølgende arbejde, som nogle vejledere står for, hvor forløb evalueres.

På nogle af de besøgte Majoriaq-centre underviser vejledere særskilt i motivation som emne. Ifølge en vejleder, som har undervist i motivation, er elevernes interesse for den slags undervisning stor:



Jeg har undervist i et tema om motivation. Der var fokus på, hvad har de oplevet, hvordan kom de igennem det, hvad har de lyst til, og hvordan kommer de derhen. Og på hvad det er, der motiverer folk (...) Det er ind imellem de andre fag. Jeg kan se, at eleverne har rigtig meget lyst til at komme til disse temaforløb, det er jo vigtigt, at deres motivation ’holdes ved lige’ – ellers mister de den.

Vejleder

En tidligere elev fortæller fx, at hun ikke troede, at hun ville gennemføre sit opkvalificeringsforløb. Hun endte alligevel med at gennemføre, hvilket ifølge eleven skyldtes lærerne og de samtaler, hun havde med to vejledere.

Evalueringen peger dermed på, at arbejdet med løbende at følge op på elevernes udbytte af aktiviteter i Majoriaq og øvrige indsatser med et specifikt fokus på deres motivation for at deltage i forløbet i Majoriaq har en betydning for deres udbytte af vejledningsindsatsen.

### **Et trygt og tillidsfuldt vejledningsmiljø kan understøtte vejledningen**

Vejledere med en relevant uddannelse, fx vejledergrunduddannelsen eller en anden relevant efteruddannelse, peger på, at uddannelsen har været med til at give et godt udgangspunkt for at agere professionelt, og at de er udstyrede med en værktøjkasse til at skabe et trygt og tillidsfuldt vejledningsmiljø. Det fremgår af interviewene med både borgere og vejledere, at det spiller en vigtig rolle for borgernes udbytte af vejledningen i Majoriaq.

For mange borgere er det et stort skridt at snakke med andre om deres fremtidsplaner, åbne sig og ”tage sig sammen til at snakke med nogen om fremtiden”, som en FA-elev udtrykker det. Derfor er netop den tillidsfulde relation vigtig. Flere undervisere og vejledere peger på, at de arbejder med at skabe tillidsfulde relationer til de vejledningssøgende ved at anvende tiden uden for den formelle undervisning og vejledning, fx i pauserne, eller når man møder eleverne på gaden.

Men det er ikke alle medarbejdere, der har vejlederuddannelsen, og der er stort behov for, at alle ansatte, der løser vejlederopgaver i Majoriaq, klædes på med de relevante værktøjer og opkvalificeres. Dette kan ske gennem efteruddannelse og kan understøttes gennem stærke kollegiale relationer og fælles sparring blandt medarbejderne.

## 9 Opkvalificeringsindsatser i Majoriaq

Opkvalificering af borgere uden job eller uddannelse foregår hovedsageligt gennem boglige forløb (FA-forløb), hvor undervisning i almene fag giver borgere mulighed for at gå til folkeskolens afgangsprøve. Derudover er der i nogle centre mulighed for at deltage i ikke-boglige forløb samt jobtræning som led i opkvalificeringsindsatsen i Majoriaq.

Evalueringen viser, at de boglige forløb potentielt kan styrke elevernes boglige kompetencer, give dem de karakterer, der skal til for at kunne komme videre i uddannelse, samt styrke deres studiekompetencer. Der er også noget fokus på at styrke elevernes personlige og sociale kompetencer i den boglige undervisning, men ikke tilstrækkeligt til at understøtte mange elevers behov for udvikling på disse områder, hvilket ofte er en forudsætning for at være motiveret og klare sig godt fagligt.

Undervisningen i sin nuværende form er ikke effektiv ift. at løfte eleverne fagligt, og samtidig ses der et stort frafald for de boglige forløb. Meget af undervisningen i de boglige forløb foregår primært som klassisk tavleundervisning og minder om folkeskolen, som flere af eleverne har haft udfordringer med at klare, af forskellige grunde. Selvom nogle undervisere har fokus på undervisningsdifferentiering og afvekslende undervisningsmetoder, mangler der generelt et øget fokus på dette, og der mangler en tilgang, der tager hensyn til de mange forskellige behov, som eleverne i de boglige forløb har.

De ikke-boglige forløb har primært til formål at styrke elevernes kompetencer inden for en branche eller et håndværk. Samtidig er udvikling af elevernes personlige og sociale kompetencer en integreret del af forløbene, om end arbejdet på disse områder ikke er formaliseret.

Selvom der også blandt elever i ikke-boglige forløb er et stort frafald, viser evalueringen, at forløbene kan give eleverne nogle praktiske kompetencer ift. at kunne mestre et håndværk. Forløbene anvendes af nogle elever som en slags bagvej til en erhvervsuddannelse, men giver ikke eleverne en formel faglig opkvalificering, der kan bruges til at søge videre på fx en erhvervsuddannelse.

Der er ikke fastsat tydelige og konkrete mål for de ikke-boglige forløb. Det viser sig fx ved, at indhold og tilrettelæggelse af de ikke-boglige forløb varierer fra center til center, og ved, at det er uklart, hvordan vægtningen af de praktiske fag og aktiviteter, der styrker elevernes personlige og sociale kompetencer, er i undervisningen.

### 9.1 Praksis i de boglige forløb (FA-forløb)

Majoriaqs boglige opkvalificeringsforløb (FA) afsluttes med folkeskolens afgangsprøve. FA henvender sig til borgere, der ikke har bestået folkeskolens afgangseksamen i nogle eller alle fag, eller som har behov for bedre karakterer.

### 9.1.1 Fag og prøver

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at alle 17 Majoriaq-centre udbyder FA-forløb, men at det ikke er alle fag, der kan tages i alle centre, som det fremgår af tabel 9.1.

**TABEL 9.1**

#### Hvilke fag har I udbudt det seneste år?

Fag	Antal centre
Dansk	17
Engelsk	17
Matematik	17
Grønlandsk	17
Fysik	7
Kemi	4
Projekt opgave	11

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvilke fag har I udbudt det seneste år?". Respondenterne har kunnet sætte flere markeringer.

Der skal tilbydes skriftlige prøver i alle fag, da det er forudsætningen for at have bestået fagene. Mundtlig prøve er ikke påkrævet, men der er blandt visse videre uddannelser krav om mundtlig prøve i udvalgte fag for at kunne søge optagelse. Det er ikke alle Majoriaq-centre, der har gennemført mundtlig prøve i FA-fagene. Det fremgår af tabel 9.2, at ni centre har afholdt mundtlige prøver inden for det seneste år, hvoraf tre har udbudt eksaminer i nogle af de fag, de har udbudt.

**TABEL 9.2**

#### Har I gennemført mundtlige prøver i folkeskolens afgangseksamensfag det seneste år?

	Antal centre
Ja, i alle de fag, vi har udbudt	6
Ja, i nogle af de fag, vi har udbudt	3
Nej	8
Total	17

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Har I gennemført mundtlige prøver i folkeskolens afgangseksamensfag det seneste år?".

Eleverne i de boglige forløb følger undervisning i FA i et år (10 måneder) og kan herefter gå til prøve. Elever kan maksimalt følge et FA-hold to gange.

## 9.1.2 Indhold, undervisningsdifferentiering og lærersamarbejde i FA

Undervisningen i FA foregår på faste hold. Besøg på centre viser, at der er forskel på, hvordan centrene sammensætter hold. I nogle centre inddeles eleverne efter fagligt niveau, mens der på andre centre undervises på hold, hvor eleverne har meget forskellige forudsætninger. Der er blandt de besøgte centre eksempler på, at undervisningen gennemføres med små hold for elever med særlige behov:



Vi kører hele tiden to hold, et begynderhold og et afslutterhold, og der flytter vi folk frem og tilbage. Den her gang, begynderholdet, der kunne vi se, at der var så mange, der var gode. De skal ikke tvinges til at blive i to år. Vi har snakket med dem, om, at hvis de ikke vil, er bange eller ikke tør, så bliver de ikke presset. Men hvis læreren har snakket med dem og godt kan se, at de godt kan, så sender vi dem [på afslutterhold]. Skulle det gå galt, så kommer de på hold 2 [på begynderhold] (...) går det galt, så prøver vi igen.

Centerleder

Som det fremgår af citatet, er eleverne på centeret inddelt på to hold, et begynderhold og et hold, der er målrettet de afsluttende mundtlige og skriftlige eksaminer. Det giver mulighed for, at undervisningen kan tilrettelægges hen over to år for de elever, der har brug for længere tid. Generelt peger underviserne på, at det at inddele elever på hold efter niveau gør det nemmere at tilrettelægge undervisningen, så den er målrettet elevernes behov.

### **FA-undervisning foregår overvejende som klassisk tavleundervisning, men der er forsøg på variation i nogle tilfælde**

Der er generelt et højt frafald for FA-forløbene i Majoriaq. Blandt de registrerede borgere, der har påbegyndt et FA-forløb, viser registeranalysen, at 41 % har afbrudt det igen<sup>16</sup>. Undervisningen i FA retter sig mod de eksaminer, som afslutter fagene. Det betyder, at eleverne ofte møder den undervisningsform – og det indhold i undervisningen – som de har kæmpet med i deres folkeskoletid og ikke har fået tilstrækkeligt udbytte af.

Fra interviews med ansatte fremgår det, at mange af de elever, som har behov for faglig opkvalificering, og som går i FA-forløb, er skoletrætte, har svært ved at sidde stille og mangler motivation for at gå i skole. Fx bliver der peget på, at nogle elever gerne vil videre med deres liv og i uddannelsessystemet, men at de har svært ved at kapere et helt år med ”mere af det samme”:



Mange af eleverne er skoletrætte og kommer ud af skolen med dårlige karakterer og kan derfor ikke komme videre. Der bliver et helt år i FA-forløb måske for meget. De kan være motiverede til at starte på en uddannelse, og så bliver et år mere i skole lang tid. De kan have behov for at starte på en erhvervsuddannelse, hvor der er mere afveksling imellem teori og praksis.

Centerleder

Der er eksempler på undervisere i FA, der forsøger at imødekomme disse udfordringer ved at variere undervisningen. Det kan fx være ved at gå en tur med eleverne og snakke om navneord på vejen eller om, hvad tingene hedder på engelsk. En underviser fortæller også, at han bruger energizers og leg i undervisningen, og at eleverne ”bliver mere åbne og får vækket deres indre motivation.” Samme underviser fortæller, at når de i matematik har om statistik, så skal eleverne lege, at de er rensdyr, og så lave statistik om rensdyrenes adfærd. Interviews med elever viser, at sådanne

---

<sup>16</sup> Bemærk, at resultater fra registeranalysen er behæftet med stor usikkerhed.

greb er med til styrke elevernes udbytte. En elev fra et andet center, hvor der er et ledelsesmæssigt fokus på afveksling, fortæller:



Det er godt, at de ændrer programmet, så dagene er forskellige – nogle gange har vi været inde i fjorden, andre gange laver vi noget andet. Tager på tur. Det er godt, at vi ikke altid er herinde i klasselokalet, det er godt at komme ud og få noget frisk luft og ny energi. Et helt skoleår kan godt komme til at køre lidt i ring, så det er godt at bryde den cirkel lidt.

Elev i et bogligt forløb (FA)

Der er også eksempler på, at nogle undervisere arbejder mere eller mindre målrettet med at tilpasse undervisningen til elevgruppen, som er meget blandet, både hvad angår alder, niveau og udfordringer. Det kan både komme til udtryk ved, at stof bliver gentaget for de elever, der har behov for det, eller at underviserne tager sig tid til at sætte undervisningen på pause, hvis der dukker et emne op, som der er behov for at behandle.

Det varierer fra center til center, hvor meget arbejdet med feedback er sat i system. På nogle centre arbejder underviserne systematisk med at samle op på og evaluere elevernes læringsudbytte og trivsel. For nogle undervisere vedkommende er det en fast del af undervisningen at afrunde timer med en formativ evaluering. Evaluering kan også foregå løbende i klassen eller via faste individuelle elevsamtaler, som fx kan foregå to-tre gange om året.

Flere centre tilbyder andre fag og aktiviteter for FA-elever end de gængse hovedfag. Det kan være valgfag, klassens time eller mere spontant organiserede indslag. På nogle centre foregår der desuden nogle aktiviteter sammen med eleverne fra de ikke-boglige forløb. Det er fx sportslige aktiviteter, samfundsfag, forskellige slags udflugter og foredrag. På trods af disse eksempler er hovedindtrykket, at den undervisning, der kendetegner FA-forløb, generelt er præget af traditionel, boglig undervisning med vægt på studiekompetencer og de arbejdsformer, der præger gymnasiet. Undervisere benytter eksisterende materiale, som svarer til materialet fra folkeskolen/10. klasse, men der er også enkelte eksempler på undervisere, som udvikler eget materiale.

### **Der er forskel på, om lærerne samarbejder om FA-undervisningen**

Der er forskel på, hvor meget lærerne i FA samarbejder med hinanden om tilrettelæggelse og gennemførelse af undervisningen. I nogle af de besøgte centre arbejder lærerne meget individuelt om opgaven, mens der er andre centre, hvor der er et tæt samarbejde, som fx består i at udveksle undervisningsmaterialer, dele ideer, sparre om pædagogiske greb eller udfordringer i undervisningen eller deltage som støttelærer i hinandens undervisning. Generelt set synes der ikke at være faste rammer for et samarbejde, som er fastsat og støttet fra et ledelsesmæssigt synspunkt, hverken på centre, hvor lærersamarbejdet er tæt, eller på centre, hvor lærerne arbejder mere individuelt.

## **9.2 Borgernes udbytte af boglige forløb (FA-forløb)**

Det er hensigten, at borgere, der deltager i FA, skal styrke deres almenfaglige kompetencer og opkvalificeres inden for de fag, de følger. Evalueringen kan ikke fastslå, hvor stort et fagligt udbytte eleverne får af forløbene, idet der ikke er tilstrækkeligt gode karakterdata til rådighed.

Materialet i evalueringen peger dels på et højt frafald fra FA og dels på, at en del elever går i FA to eller flere gange. Det indikerer, at der er mange, som ikke får et tilstrækkeligt højt udbytte af undervisningen. Samtidig viser spørgeskemaundersøgelsen, at otte centerledere vurderer, at eleverne i nogen grad er motiverede for at opkvalificere sig, mens fire centerledere peger på, at eleverne i lav grad er motiverede.



TABEL 9.3

I hvilken grad vurderer du, at de borgere, der inden for det seneste år har været i boglig opkvalificering (FA), generelt er motiverede for at opkvalificere sig?

	Antal centre
I meget høj grad	0
I høj grad	5
I nogen grad	8
I lav grad	4
I meget lav grad	0
Total	17

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "I hvilken grad vurderer du, at de borgere, der inden for det seneste år har været i boglig opkvalificering (FA), generelt er motiverede for at opkvalificere sig?".

Fra interviewene fremgår det, at det ofte er personlige omstændigheder eller manglende motivation for undervisningen, som er årsagen til de afbrudte forløb. Endelig er der borgere, som har været i flere forløb, fx på grund af fejl i tilmelding til eksaminer eller fejl i forhold til registreringer af karakterer, ligesom der er borgere, som ikke får den nødvendige information om ansøgningsfrister i god nok tid, hvilket betyder, at de ikke får søgt ind på den planlagte uddannelse i tide.

## 9.2.1 Undervisningen i FA matcher ikke alle elevers forudsætninger og behov

Et eller to år med FA i den nuværende form er ikke altid nok til at opkvalificere alle elever tilstrækkeligt. En centerleder kommenterer på denne udfordring:



For mange er det for svært at komme i FA, fordi de har bogligt meget lave karakterer i forvejen, de kan ikke så meget, dansk, regne, dem skal man have nogle andre værktøjer til at sluse ind, det kan ikke bare tage et år at gennemføre, at nu kan jeg det (...) så taber vi mange, som får dårlige karakterer igen, så får de nederlag igen.

Centerleder

Som centerlederen er inde på, kan det være nødvendigt at identificere andre redskaber til at sluse eleverne ind og fastholde deres motivation. Det kan handle om undervisningens indhold samt om form og tilgange, der benyttes i undervisningen.

Blandt de interviewede FA-elever er der eksempler på elever, som, efter de har gennemført FA med beståede karakterer, udtrykker ønske om at gentage deres FA-forløb for at lære endnu mere. Sådanne eksempler er også med til at indikere, at FA i sin nuværende form ikke altid løfter eleverne til et tilstrækkeligt højt niveau inden for den eksisterende tidsramme.

Dog er der blandt de besøgte centre eksempler på undervisere med gode erfaringer med at gøre undervisningen mere afvekslende og anvendelsesorienteret, så faget og det, eleven lærer i undervisningen, gøres mere konkret og tager højde for elevernes behov og tidligere skoleerfaringer. Undervisere og elever peger på, at undervisning, der veksler mellem teori og praksis, stillesiddende undervisning og bevægelse, gruppearbejde og individuelle opgaver osv. styrker elevernes motivation og læring.

## 9.2.2 De boglige forløb kan medvirke til at styrke studiekompetencer

Blandt nogle undervisere i de boglige forløb er der fokus på, at eleverne får trænet en række grundlæggende studiekompetencer, som de har brug for både i forhold til deres Majoriaq-forløb, men også i forhold til fremtidig uddannelse. Studiekompetencer kan dreje sig om at blive bedre til at arbejde selv og i grupper, lave lektier, tage noter, følge med i undervisningen, spørge om hjælp, tage ansvar for sig selv eller kunne planlægge og prioritere sin tid. En tidligere FA-elev fortæller, hvordan hun fik trænet vigtige studiekompetencer i sit FA-forløb, hvilket hun kæder sammen med, at en af hendes undervisere gik op i disciplin:



Jeg lærte at komme til tiden og at lave lektier. Nogle gange, når elever ikke havde lavet lektier, så registrerede læreren fravær, og så lærte vi jo, at det var vigtigt at lave lektier. Hun var lidt strengere – det lærte jeg mere af.

Tidligere elev i et bogligt forløb (FA), nu gymnasieelev

De elever, der fremhæver, at deres FA-forløb har styrket deres studiekompetencer, beskriver ofte, at det skyldes et trykt undervisningsmiljø eller en lærers indsats for at træne studiekompetencer som fx at tage noter eller stille spørgsmål til undervisningen eller have fokus på, at eleverne planlægger, hvornår de skal lave lektier.

## 9.2.3 Et fagligt udbytte kan styrke et personligt udbytte

Nogle af de elever, der fremhæver et fagligt udbytte af de boglige forløb, fortæller også, at forløbet har været med til at udvikle dem personligt. Det personlige udbytte kan bl.a. handle om at blive mere åben og selvsikker. De centre, hvor eleverne beskriver, hvordan de flytter sig personligt, er især centre, hvor underviserne arbejder med at træne fremlæggelse og har fokus på at skabe tryk og sammenhold i klassen. Der er fx elever, der fortæller, at FA-forløbet har styrket deres selvtillid, mod til at tale med andre og indgå i sociale sammenhænge:



Det er, som om, jeg blev opdraget her. Jeg tog nogle store skridt. Da jeg lige var startet her og skulle præsentere mig for de andre, dækkede jeg mit ansigt til med en bog imens. Men allerede efter en måneds tid blev jeg mere åben og kunne godt præsentere mig ordentligt for andre.

Tidligere elev i bogligt forløb (FA), nu i ufaglært arbejde

Eleven fortæller yderligere, at det, som var afgørende for, at hun fik et personligt udbytte af sin tid i Majoriaq, var, at der var en atmosfære på centeret, hvor man ”stolede på hinanden”, at der generelt var fokus på at øve sig i at udtrykke følelser, og at hun havde en tæt og god kontakt til undervisere og andre ansatte. En anden elev fremhæver elementer af personlige udvikling som det, der har været afgørende for, at han har fået et afsæt for at komme videre i uddannelse:



Jeg synes, vi fik meget ud af det forløb med personlig udvikling. Det er godt, når man arbejder med de menneskelige behov (...) Det er også godt, når min vejleder snakker om det – hun fremlagde en trappe, hvor man kunne sætte sit mål for enden af trappen, og så talte vi om motivation, og hvordan man kan nå sit mål trin for trin, og hvilke faldgruber der kan være undervejs.

Elev i et bogligt forløb (FA)

Der er nogle centre, der gør en særlig indsats ift. at arbejde med personlig og social udvikling, men der er generelt behov for et større fokus via en mere systematiseret og målrettet indsats på dette område.

## 9.2.4 Manglende motivation smitter

Den opgave, underviserne står overfor mht. faglig opkvalificering af eleverne i FA-forløb, er for nogle for stor. Elevernes manglende motivation kan smitte af på lærernes motivation for at undervise. Samtidig har underviserens motivation for at undervise en indflydelse på elevernes faglige udbytte. Nogle elever fortæller, at deres undervisere ikke er tilstedeværende i undervisningen, ikke forklarer opgaver grundigt og ikke er tilgængelige i forhold til at svare på spørgsmål:



Når lærerne uddeler opgaver, så forklarer de ikke særlig meget om det til os elever – jeg mangler lidt mere forklaring på, hvad opgaven går ud på, eller fremgangsmåden til at løse opgaven, og også om, hvad den skal bruges til. De fleste af eleverne her har behov for at få mere forklaring, for så vi lærer bedre.

Elev i et bogligt forløb (FA)

Der er flere beskrivelser af fraværende lærere, og både de eksempler samt beskrivelsen ovenfor tyder på, at kvaliteten af undervisningen i de boglige forløb nogle steder er lav. Nogle undervisere bliver med tiden demotiverede af en elevgruppe, der både har store faglige og personlige udfordringer. Eleverne i det følgende citat er fra et center, hvor både undervisere og elever udtrykker manglende motivation, og hvor elever fortæller, at lærernes manglende motivation smitter af på dem:



Lærerne er meget let påvirkelige. I starten så vi nogle interessante film, som havde noget med skolegangen at gøre, men så begyndte nogle elever at ødelægge undervisningen, og så gjorde lærerne ikke så meget. Så bliver man heller ikke selv motiveret – så er man her mest for bare at ”samle timer”.

Elev i et bogligt forløb (FA)

Eleverne fra dette center fortæller, at lærerne i løbet af skoleåret har opgivet at gøre en indsats over for elever, der forstyrrer undervisningen.

## 9.3 Praksis i ikke-boglige forløb

I Majoriaq tilbydes ikke-boglig opkvalificering for borgere uden job eller uddannelse, og som ønsker at afprøve sig selv inden for et praktisk håndværk. Ud over det praktiske håndværk har forløbene fokus på, at eleverne får viden og kendskab til fagets redskaber og værktøjer, men også til håndværkets faglige miljøer. Derudover skal ikke-boglige forløb styrke borgernes personlige og sociale kompetencer som fx mødestabilitet, planlægningsevner, samarbejdskompetencer og at kunne tage ansvar. Et ikke-bogligt forløb varer 10 måneder.

Et ikke-bogligt forløb giver ikke i sig selv adgang til videre uddannelse, men har til formål at få klarlagt eleverne til på sigt at kunne komme i uddannelse og/eller arbejde<sup>17</sup>. Indhold og tilrettelæggelse af de ikke-boglige forløb varierer en del fra center til center, og der ikke fastsat mere konkret definerede mål for forløbene.

---

<sup>17</sup> Dette overordnede formål for Majoriaq er bl.a. beskrevet på Majoriaqs hjemmeside: <https://www.majoriaq.gl/da/Om-Majoriaq/Ikke-bogligt>.

### 9.3.1 Ikke alle centre udbyder ikke-boglige forløb

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at det ikke er alle Majoriaq-centre, som udbyder ikke-boglige forløb. 14 ud af 17 centre udbyder ikke-boglige forløb.

Ledelse og undervisere på de centre, der ikke har ikke-boglige forløb, nævner bl.a. manglende faciliteter til formålet, fx manglende lokaler, som årsag til, at de ikke har oprettet et ikke-bogligt forløb. Det er dermed ikke et manglende behov hos borgerne, der er årsag til, at disse centre ikke udbyder ikke-boglige forløb. Tværtimod peger ledere og undervisere på, at der er behov for at kunne tilbyde ikke-boglige forløb af mere praktisk og kreativ karakter til en målgruppe med personlige og sociale udfordringer, som ikke er klar til et bogligt forløb.

### 9.3.2 Ikke-boglige forløb har især fokus på træarbejde og madlavning

Der er ikke faste rammer for, hvilke ikke-boglige forløb det enkelte center skal oprette, eller hvordan vægtningen mellem de praktiske færdigheder og de personlige og sociale kompetencer skal være. Det betyder, at der udbydes forløb inden for en lang række forskellige faglige områder. Nogle forløb er bygget op om fremstilling af konkrete produkter og knytter sig tæt til en branche og erhvervsuddannelse. Andre forløb er i mindre grad rettet mod produktion, men har mere personlige og sociale kompetencer i centrum, uden at det knyttes til en specifik, praktisk faglighed. Der er nogle forskellige temaer, der er mere udbredte end andre i de ikke-boglige forløb, jf. tabel 8.5 nedenfor.

TABEL 9.4

#### Typer af værkstedsforløb udbudt inden for det seneste år

Værkstedsforløb	Antal centre
Forløb med fokus på IT	1
Forløb med fokus på træarbejde	8
Forløb med fokus på madlavning	8
Forløb med kreative aktiviteter	6
Forløb med fokus på personlig udvikling	7
Forløb med fokus på fangst/fiskeri	1
Andet <sup>18</sup>	6

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvilken type ikke-boglige opkvalificeringsforløb?" og er blevet stillet til de respondenter, der har svaret "Ja" til spørgsmålet "Har I udbudt forløb med ikke-boglig opkvalificering det seneste år?". Bemærk, at det totale antal summer til mere end 17, da respondenterne har haft mulighed for at sætte flere markeringer. "Andet"-kategorien er i dette tilfælde "Rengøring".

<sup>18</sup> Centrene angiver særligt jobtræning som øvrige temaer for ikke-boglige forløb. Desuden peger et center på rengøring som et tema i værkstedsforløb, og et center angiver, at de har et syværksted.

Blandt de 14 Majoriaq-centre med ikke-boglige forløb er træværksteder og forløb om madlavning de hyppigst udbudte forløb, idet 8 centre udbyder begge disse forløb. Der er samtidig 7 centre, som udbyder ikke-boglige forløb, der har fokus på personlig udvikling. Der er dog ingen af de besøgte centre, der udbyder forløb om personlig udvikling af 10 måneders varighed. Jobtræning regnes desuden af nogle centre for et ikke-bogligt forløb. I Majoriaq-systemet er der generelt ikke klarhed omkring, hvad der definerer et ikke-bogligt forløb, som kan have meget forskellige organiseringer, varighed og indhold. Det fremgår bl.a. af registreringer i IT-reg og svarene i denne evaluerings spørgeskemaundersøgelse.

### 9.3.3 Indhold og tilrettelæggelse af de ikke-boglige forløb

Indholdet i og tilrettelæggelsen af de ikke-boglige forløb varierer fra center til center. Der er blandt de besøgte centre et fokus på, at de ikke-boglige forløb tager afsæt i et praktisk fagligt område, hvor eleverne arbejder med at fremstille varer eller produkter internt til skolen, til eleverne selv, til eksterne kunder eller mere generelt i byen.

Køkkenholdene arbejder med at lave mad til centerets elever og ansatte og i nogle tilfælde også til eksterne eller interne kursister eller ud af huset, fx til andre kommunale tilbud. Tømmerhold udfører fx arbejde for kommunen eller for borgerråd på baggrund af ønsker fra borgere, renoverer bygninger eller møbler i tilknytning til centerets fællesområder, og nogle centre producerer også tøj, brugs- og pyntegenstande i en mindre skala, der kan sælges i lokalsamfundet. Der er dog opmærksomhed på ikke at agere konkurrenceforvridende.

Blandt de besøgte centre er der eksempler på, at underviserne på de ikke-boglige forløb arbejder tæt sammen og løfter opgaver, der i høj grad ligner vejledernes opgaver. Flere steder er der to eller flere undervisere til et hold elever. Der er eksempler på en rollefordeling, hvor én underviser primært har en støttefunktion i forhold til elevernes personlige og sociale udvikling og fx har personlige samtaler med eleverne, mens en anden lærer tager sig af den faglige undervisning i forløbet.

I de ikke-boglige forløb er der eksempler på, at der indgår aktiviteter, som fagligt ligger uden for et konkret praktisk fag. Det kan handle om fx elevernes struktur i hverdagen, sundhed og hygiejne, privatøkonomi eller sociale kompetencer. Der også eksempler på, at eleverne får oplæg fra fx virksomheder, misbrugskonsulenter eller sundhedspersonale, eller at eleverne tager på tur eller spiser sammen med både undervisere, elever og evt. forældre.

Underviserne i ikke-boglige forløb peger bredt set på, at det er helt centralt for eleverne, at der uden om den faglige undervisning også er fokus på at arbejde med de personlige og sociale kompetencer, fx at kunne sige noget i en gruppe:



**Fredag har vi personlig udvikling, hvor de fx skal lære at præsentere sig selv – det kunne de ikke, da de startede her. De var meget lukkede. Så øver vi sådan noget. Især når et hold lige er startet, så er der fokus på sådan noget med at præsentere sig selv og på personlig udvikling. I de timer kan de også lære noget om fx privatøkonomi.**

Underviser i et ikke-bogligt forløb

Der er desuden eksempler på, at der i ikke-boglige forløb er fokus på at arbejde med at lære eleverne værdier, styrke gode vaner, opbygge selvtillid og lære tilgange til at takle udfordringer i livet.

#### **Kobling til lokalsamfundet er i centrum for nogle ikke-boglige forløb**

I de ikke-boglige forløb er der eksempler på undervisere, der skaber en kobling mellem elevernes arbejde med at fremstille et produkt og en konkret brug af produktet lokalt. Undervisere fra et ikke-

bogligt forløb sætter ord på betydningen af den anvendelsesorienterede undervisning, hvor eleverne producerer noget, der kan bruges direkte i lokalsamfundet:



**Underviser 1:** Vi blev enige om at lave lys, stjerner og hjerter til jul. Før det blev 21 mastelygter smadret hver måned. Men da eleverne lavede det, var det kun to, der blev smadret.

**Underviser 2:** Og de to pavilloner foran skoler, hvis kommunen havde stået for dem, så var de smadret, og væggene er blevet sat op på en måde, så det er let at ødelægge dem, pga. af sømmene, men det er de ikke blevet.

*Undervisere i et ikke-bogligt forløb*

Der er elever i de ikke-boglige forløb, der peger på meningsfuldheden i at producere noget, der kan bruges i lokalsamfundet. En tidligere elev i et ikke-bogligt forløb, som nu er i faglært arbejde, siger, at det var vigtigt for ham, at de ting, de producerede i værkstedet, også havde betydning for andre i byen. Der er også andre eksempler blandt de interviewede undervisere og elever, der viser, at det i høj grad motiverer og giver en oplevelse af meningsfuldhed at arbejde med praktiske opgaver, som er efterspurgt i det lokale samfund. Et center har fx investeret i et drivhus, hvor elever fra det ikke-boglige forløb dyrker blomster og grøntsager, som sælges i byen, hvor der er stor efterspørgsel på varerne. Sådanne eksempler er dog spredte og synes at være afhængige af et enkelt centers initiativ, mere end de er planlagt på baggrund af tydeligt definerede mål for de ikke-boglige forløb.

Noget, der også kan bidrage til en mere anvendelsesorienteret undervisning, er, når centrene skaber mulighed for, at eleverne kan komme i praktik som en del af undervisningsforløbet. Korte praktikperioder på en-to uger som led i et ikke-bogligt forløb kan understøtte, at eleverne lærer at omsætte det, de har lært i de ikke-boglige fag, til praksis, og at de får erfaring fra en egentlig arbejdsplads. Ledelse og undervisere peger dog på, at der flere steder mangler praktikpladser til elever i de ikke-boglige forløb.

Endelig er der nogle ikke-boglige undervisere, der angiver, at de er i dialog med lokale virksomheder for at øge synligheden af det arbejde, der sker i værkstedet, hvilket er med til at styrke samarbejdet med det lokale erhvervsmiljø.

### **De ikke-boglige forløb har ikke tydelige og konkret definerede mål og rammer**

Der er gode eksempler på at ikke-boglige forløb kan være med til at styrke elevernes praktiske kompetencer såvel som deres personlige og sociale kompetencer, men forløbene har ikke formelt nogle konkret definerede mål og rammer ud over de meget overordnede målsætninger.

De kvalitative data peger på, at det er op til det enkelte center at afgøre, hvad det mere præcise indhold i de ikke-boglige forløb skal være, og at det er op til de enkelte undervisere at udvikle og udvælge undervisningsindhold. Samtidig er vægtningen mellem arbejdet med hhv. elevernes praktiske og personlige og sociale kompetencer heller ikke tydelig i forløbene.

Det betyder, at der fra center til center er stor variation i formål, indhold og kvalitet i de ikke-boglige forløb samt ift., hvordan arbejdet med de personlige og sociale kompetencer spiller sammen med arbejdet med de praktiske kompetencer i forløbene.

## **9.4 Borgernes udbytte af ikke-boglige forløb**

Da der ikke er en fastsat ramme for det konkrete læringsudbytte, der skal understøttes i de ikke-boglige forløb, er det ikke muligt at pege på, om borgernes udbytte af forløbene lever op til intentionen. De ikke-boglige forløb kan give eleverne et udbytte ift. specifikke praksisfaglige kompetencer, som kan pege ind i en erhvervsuddannelse eller et uaglært job, men de giver ikke formel faglig

opkvalificering, der kan anvendes til at søge optagelse på en uddannelse. De ikke-boglige forløb kan styrke elevernes praktiske kompetencer og hjælpe dem med at blive mere afklarede ift. evt. fremtidig uddannelse og job. Samtidig peger data på, at forløbene er med til at styrke elevernes personlige og sociale kompetencer samt deres dannelse og livskompetencer.

Dog viser registerundersøgelsen, at frafaldet blandt de registrerede elever i ikke-boglige forløb er højt. Der er 46 % af de registrerede elever, der har været påbegyndt et ikke-bogligt forløb, som er faldet fra undervejs<sup>19</sup>. Dette peger på, at mange af de elever, der begynder på sådan et forløb, ikke får et reelt udbytte af forløbet.

Centerlederne fra syv af de fjorten centre, der udbyder ikke-boglige forløb, peger på, at eleverne i ikke-boglige forløb i høj grad er motiverede for opkvalificering, mens seks centerledere vurderer, at de i nogen grad er motiverede for at opkvalificere sig. Det fremgår af tabel 9.6. Sammenlignet med ledelsens vurdering af FA-elevernes motivation, er tallet for motivation i de ikke-boglige forløb noget højere<sup>20</sup>.

**TABEL 9.5**

**I hvilken grad vurderer du, at de borgere, der inden for det seneste år har været i ikke-boglige forløb, generelt er motiverede for at opkvalificere sig?**

	Antal centre
I meget høj grad	0
I høj grad	7
I nogen grad	6
I lav grad	1
I meget lav grad	0
Total	14

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "I hvilken grad vurderer du, at de borgere, der inden for det seneste år har været i ikke-boglige forløb, generelt er motiverede for at opkvalificere sig?" og er blevet stillet til de respondenter, der har svaret "Ja" til spørgsmålet "Har I udbudt forløb med ikke-boglig opkvalificering det seneste år?", hvorfor antallet af centre ved dette spørgsmål er 14.

Elever og undervisere i de ikke-boglige forløb peger på, at arbejdet med elevernes personlige og sociale kompetencer har stor betydning for deres motivation for at deltage i de ikke-boglige forløb og for deres oplevelse af at få forudsætninger for at gå videre i enten job eller uddannelse.

<sup>19</sup> Bemærk, at resultater fra registeranalysen er behæftet med stor usikkerhed.

<sup>20</sup> Fem centerledere mener, at FA-elever i høj grad er motiverede for opkvalificering, otte mener, at FA-eleverne i nogen grad er motiverede, mens fire mener, at FA-eleverne kun i lav grad er motiverede.

### 9.4.1 Ikke-boglige forløb kan styrke praktiske kompetencer

Den kvalitative analyse viser, at der i de ikke-boglige forløb, der har en konkret faglig praksis i fokus, er eksempler på, at eleverne får både praktiske og håndværksmæssige kompetencer og viden om fagtermer, faget og de forskellige værktøjer og redskabers funktion.

Eleverne i de ikke-boglige forløb kan tilegne sig praktiske og håndværksmæssige kompetencer, der gør dem i stand til fx at udføre et specifikt stykke tømrer- eller snedkerarbejde, lave mad og begå sig professionelt i et køkken eller udføre forskellige typer af kunsthåndværk eller håndarbejde. Nogle elever peger på, at de lærer relevante fagtermer og lærer at mestre værktøj, materialer og redskaber, der bruges i fagene.

De ikke-boglige forløb kan også være med til at give eleverne viden om de forskellige faglige miljøer, og hvad der er god praksis på erhvervsuddannelser eller inden for specifikke fag. En underviser fra et ikke-bogligt forløb fortæller, hvordan værkstedsforløbet kan fungere som en forberedelse til en uddannelse eller et arbejde ved at give eleverne et relevant fagligt ordforråd:



Hvis der kommer en elev sådan et sted [fx i praktik på en arbejdsplads], der ikke ved, hvad en stiksav er, så griner de andre af ham og laver sjov, og så kan han ikke lide at være der. Det lærer vi dem her – vi lærer dem, hvad der er brug for på en arbejdsplads.

Underviser i et ikke-bogligt forløb

Nogle undervisere peger på, at de håndværk, eleverne lærer i de ikke-boglige forløb, kan bruges til andet end at blive fx tømrer eller kok. De praktiske kompetencer, eleverne tilegner sig, kan fx også bruges i deres hverdag, fx i forbindelse med rengøring, indkøb og madlavning i hjemmet, eller kompetencerne kan overføres til andre fagområder, fx erhvervsmaler, VVS, servicefag eller lignende. På den måde er det selve de praktiske kompetencer, der spiller en rolle, mere end det er, hvilket specifikt fag det handler om.

### 9.4.2 Ikke-boglige forløb kan forberede til FA eller en erhvervsuddannelse

De ikke-boglige forløb kan være med til at understøtte, at eleverne kan træffe et valg om videre uddannelse, ved at de får indsigt i forskellige brancher og uddannelser. Underviserne i de ikke-boglige forløb fungerer ofte som uformelle vejledere ift. at rådgive om muligheder. Samtaler om forskellige job- og uddannelsesmuligheder kan være med til at sætte tanker i gang og motivere:



Jeg tror, at værkstedet hjælper de unge til at komme videre – de ansatte [underviserne] snakker med os om at komme videre, de snakker med os om fremtidsmulighederne. Vi lærer noget om, hvilke muligheder vi har.

Elev i et ikke-bogligt forløb



Jeg sætter flere og større krav til mig selv ift. at få en uddannelse [...] jeg har fået lyst til at uddanne mig og undersøge flere steder [muligheder].

Elev i et ikke-bogligt forløb

I interviewene peger elever og undervisere på, at de ikke-boglige forløb kan være med til at åbne døren for en erhvervspraktikplads. Dette er enten, fordi eleverne selv får øjnene op for virksomheder, uddannelser og praktikmuligheder, eller det kan være via underviserens kontakter. I nogle forløb indgår en-to ugers praktikforløb for eleverne som en del af det ikke-boglige forløb. Det kan dog være en udfordring, at borgerne fra Majoriaq ikke er så attraktive for virksomhederne. Som en underviser i et ikke-bogligt forløb udtrykker det:





Vores unge får også mulighed for at besøge arbejdspladser – altså vi har virksomhedsbesøg og praktikordninger. Det arrangerer vi sammen med eleven [...] Jeg har en tidligere kollega, som arbejder i [navn på lokal virksomhed], og så kan nogle af vores unge komme derop. Vi har også talt om at lave et samarbejde med forskellige værksteder og køkkener i byen. Men mange vil ikke modtage unge i 16-18-årsalderen, som kommer herfra. De synes, de er for unge, og de ved, at hvis de kommer herfra, så kommer de også med en masse problemer, så derfor vil de ikke modtage dem.

Underviser i et ikke-bogligt forløb

Endelig kan de ikke-boglige forløb fungere som en forberedelse til et FA-forløb. De ikke-boglige forløb kan være med til at styrke elevernes forudsætninger og motivation for at begynde på et bogligt forløb, bl.a. igennem arbejdet med personlige og sociale kompetencer. Eleverne peger på, at udviklingen af personlige og sociale kompetencer kan resultere i, at de fx får mere struktur på hverdagen, vænner sig til at sove og stå op på de rigtige tidspunkter og bliver mere studieparate. På de besøgte ikke-boglige hold var der dog få elever med planer om at fortsætte i FA. Det registerbaserede data giver ikke mulighed for at fastslå antallet af elever, der overgår fra et bogligt til ikke-bogligt forløb.

### **Udfordringer for elever med ønske om en erhvervsuddannelse**

Nogle af de elever, der ønsker at fortsætte i en erhvervsuddannelse efter Majoriaq, kan have svært ved at finde en opkvalificeringsvej, der passer til dem. Erhvervsuddannelserne stiller krav om FA-fag og karakterer. Samtidig er elever, der ønsker at fortsætte i en erhvervsuddannelse, ofte motiveret af at arbejde praktisk og lærer bedst, når det teoretiske er koblet til praktisk undervisning. Elever i de ikke-boglige forløb kan derfor have udfordringer med at blive opkvalificeret til en erhvervsuddannelse, hvis deres karakterer fra folkeskolen enten ikke er høje nok, eller hvis de ikke har mulighed for – eller motivation til – at tage et FA-forløb. Der findes ikke et tilbud i Majoriaq, der kobler praktiske færdigheder med boglige færdigheder.

Der er eksempler på elever, der har været igennem et ikke-bogligt forløb, og som ikke har adgangsgivende karakterer, men som med en skriftlig udtalelse og en anbefaling fra deres undervisere i det ikke-boglige forløb er blevet optaget på en erhvervsuddannelse på dispensation. Der mangler dog indsatser i Majoriaq, der formelt kvalificerer borgerne til at søge ind på en erhvervsuddannelse, og som passer til den målgruppe af elever, som er interesserede i en erhvervsuddannelse, men som har boglige udfordringer og svært ved at klare en FA.

## **9.4.3 Ikke-boglige forløb kan understøtte elevernes personlige og sociale kompetencer**

Undervisere og elever på de besøgte centre peger på, at ikke-boglige forløb kan være med til at udvikle og styrke elevernes personlige og sociale kompetencer. Det er fx kompetencer til at mestre og få struktur på hverdagen, kende grænser, tage ansvar og overholde aftaler, have selvtilid og selvindsigt, være motiveret og kunne koncentrere sig og være åben og kunne indgå i relationer.

De interviewede undervisere understreger, at personlige og sociale kompetencer er vigtige forudsætninger for at kunne arbejde med at styrke elevernes almenfaglige kompetencer, fx dansk, grønlandsk og matematik, via et FA-forløb. Det er samtidig en lang proces at udvikle sine personlige og sociale kompetencer, og det kræver ressourcer og kompetencer, som ikke alle undervisere har i lige høj grad.

## Mestre hverdagen og give den struktur

Det, at de ikke-boglige forløb bl.a. har fokus på at understøtte en god struktur på elevernes daglige liv, kan være med til at styrke elevernes parathed til at gå videre i job og uddannelse. Når eleverne bliver spurgt om, hvad det største udbytte af det ikke-boglige forløb har været, siger nogle bl.a.:



At jeg ikke længere sover om dagen og er vågen om natten. Og at jeg ikke sidder derhjemme og keder mig. Før sad jeg enten derhjemme og kedede mig, eller også gik jeg en tur – det var valgmulighederne.

Elev i et ikke-bogligt forløb



Der er rigtig mange unge her [...], der ikke laver noget – de er bare ”stuck”. Og dem, der starter i værkstederne, lærer at bibeholde et job og komme videre. Hvis de ikke laver noget, så lærer de heller ikke noget nyt.

Elev i et ikke-bogligt forløb

Ikke-boglige forløb kan medvirke til at give eleverne et formål med hverdagen, ligesom eleverne kan få nogle konkrete redskaber til at klare ting i hverdagen, som de kunne have svært ved at klare tidligere.

## Relationer, kommunikation og selvtillid

Nogle elever peger på, at de også får nogle sociale og kommunikative kompetencer med sig fra de ikke-boglige forløb. Det kan være at blive bedre til skabe og vedligeholde relationer, være tilpas i andre menneskers selskab, kunne præsentere sig selv og være mere åben. Disse kompetencer bliver fx udviklet via gruppearbejde, præsentationsøvelser, sociale arrangementer, eller når eleverne arbejder sammen om et praktisk stykke arbejde, fx laver mad eller bygger en hytte.

Elever og undervisere fortæller, at de sociale kompetencer også kan være med til at skabe et bedre klassesammenhold og øge samarbejdsevner, trivsel og motivation. På den måde kan forløbene få startet en positiv spiral for eleverne, hvor et bedre klassesammenhold er med til at styrke elevernes sociale kompetencer, hvilket igen er med til at skabe bedre sammenhold, motivation osv.

Selvtillid og selvindsigt er også et udbytte af et ikke-bogligt forløb, som flere elever peger på. Det drejer sig bl.a. om, at eleverne lærer sig selv bedre at kende og begynder at tro mere på sig selv. En underviser fremhæver, at forløbene er med til at opbygge elevernes robusthed:



Vi har mange samtaler med dem, og vi gør vores elever mere robuste. Mange af de elever, vi har her, de har en svær baggrund, hvor de ikke har lært at bygge en almindelig tilværelse op, og hvor de ikke kan overskue det boglige. Når de kommer her, så møder de os, som er fagfolk inden for de praktiske fag, og så snakker vi med dem om, hvad der sket i deres liv, og hvordan de evt. kan gøre næste gang, de oplever noget lignende. Vi prøver at give dem ro og energi til at lave de ting, de synes er sjovt, men som de også kan bruge til noget. Der er pligter, og der er deadlines, som skal overholdes. Vi siger til dem: ”Hvis du vil have, at jeg skal hjælpe dig og være ærlig over for dig, så skal du også give mig noget tilbage”. Og så laver de noget aktivt her. De er i fuld sving. Så har de også [navn på lærer], som de kan bruge til at snakke med, hvis de har det skidt, eller når de har problemer. Vi har meget fokus på, hvordan man takler livet – man kan jo sagtens have alvorlige samtaler, mens man snitter grønt eller bager brød.

Underviser i et ikke-bogligt forløb

Beskrivelsen illustrerer en tilgang, som ses blandt flere af de ikke-boglige forløb, hvor undervisere har fokus på elevernes baggrund samt faglige og personlige udfordringer, og hvor tilgangen er præget af klare rammer og forventninger, omsorg og støtte.

#### 9.4.4 Ikke-boglige forløb kan styrke dannelse og livskompetencer

De ikke-boglige forløb kan være med til at udvikle elevernes livskompetencer, dannelse og samfundsforståelse. På centre, hvor der er fokus på disse områder, sker arbejdet med emnerne både gennem planlagte og uformelle aktiviteter. Det kan fx være gennem personlige udviklingsforløb, fællessamlinger, foredrag eller gennem mere uformelle aktiviteter, fx udflugter, lejrture, en snak, mens man udfører et stykke praktisk arbejde, eller via lærernes indstilling og forløbets regler og rammer.

Aktiviteter med fokus på dannelse og livskompetencer kan fx dreje sig om viden om privatøkonomi/budgetlægning, rengøring, hygiejne/personlig pleje osv. Sådanne aktiviteter kan være med til at øge koncentration og engagement, hvilket kan resultere i, at eleverne bliver bedre til at lave lektier, at de møder mere op og deltager mere aktivt. Dette kan medføre, at nogle elever får flere succesoplevelser, både personligt, fagligt og socialt, samt at de bliver mere selvstændige. En centerleder beskriver, hvordan de ikke-boglige forløb, ud over undervisningen i de praktiske fag, også har fokus på dannelse og livskompetencer:



Jeg tror, det handler om [navn på underviser], der vejleder dem om, at de skal skifte tøj, gå i bad, børste tænder, gå til tandlæge, jeg tror, at underviserne fungerer meget som en mor for dem. Det gør jeg også. Jeg motiverer dem til at lære. [...] De skal lære at stå op selv, uden at mor skal vække dem, de skal lære at lave budget for en måned, lave mad, bage [...]

Centerleder

Blandt de besøgte centre, der udbyder ikke-boglige forløb, er der også nogle, der har fokus på at udvikle elevernes samfundsforståelse. Her sættes fx samfundsmæssige og kulturelle problemstillinger på dagsordenen i undervisningen, ofte med udgangspunkt i helt konkrete eksempler fra hverdagen. Følgende beskrivelse fra en underviser med ledelsesfunktion illustrerer, hvordan nogle centre – på tværs af boglige og ikke-boglige forløb – har fokus på at styrke elevernes samfundsforståelse:



Hver morgen, når vi spiser morgenmad, så ringer klokken til begge hold [FA- og ikke-boglige hold]. Når den ringer, så holder jeg en lille tale. Det kan være hvad som helst, rose nogle, give dem en løftet pegefinger, alt muligt. Hvad der sker i verden, i Grønland, i Danmark. [...] Fx i morges fortalte jeg dem, at nu har vi valg – dem, der er fyldt 18, kan stemme. Der er mange, der ikke stemmer – sidste gang var det ca. halvdelen. Så siger jeg: mange ved ikke, at man kan stemme blankt, hvis I ikke ved, hvad I vil, eller bare [vil stemme på et] parti eller [en] person... Så forklarer jeg, hvad det betyder.

Centerleder

De typer af aktiviteter, hvor der er fokus på samfundsforståelse, kan være med til at styrke elevernes forudsætninger for at deltage i det lokale samfund og tage ansvar for eget liv. En styrkelse af elevernes samfundsforståelse kan være med til at understøtte elevernes mulighed for at klare sig godt på sigt, da det øger elevernes refleksion over deres eget liv og fremtid set i en samfundsmæssig kontekst. Det beskriver fx nogle tidligere elever. Selvom der er eksempler på, at der foregår et arbejde med at styrke dannelse og livskompetencer i de ikke-boglige forløb, tyder analysen ikke på, at dette er formelt integreret som et mål for de ikke-boglige forløb.

## 9.5 Arbejdet med fællesskab og sociale relationer i opkvalificerende forløb

Set på tværs af både FA-forløb og ikke-boglige forløb, peger elevernes og undervisernes vurderinger på, at der er en sammenhæng mellem arbejdet med fællesskaber og sociale relationer og elevernes udbytte af det opkvalificerende forløb. Det fremgår af interviewene, at venskaber og gode relationer til undervisere er noget af det mest afgørende for, at eleverne oplever motivation for at deltage i og gennemføre et opkvalificerende forløb.

Blandt de besøgte centre varierer det, i hvor høj grad det sociale liv prioriteres i undervisernes arbejde. Der er en tendens til, at fællesskab og sociale relationer prioriteres højere i de ikke-boglige forløb end i FA. I de ikke-boglige forløb er der især en opmærksomhed på fællesskaber og sociale relationer, og der er en del aktiviteter, der sigter på at styrke disse. Arbejdet med at styrke relationer kan betyde, at eleverne glemmer problemer uden for Majoriaq og oplever, at de fungerer bedre og er mindre nedtrykte, som en elev udtrykker det.

En tidligere elev i et ikke-bogligt forløb svarer fx, at det gode ved det ikke-boglige forløb er ”medarbejdere og venner, og at vi kender hinanden og griner sammen. Når vi snakker sammen, arbejder vi rigtig godt sammen”, hvorved eleven understreger betydningen af de sociale relationer.

Arbejdet med at skabe inkluderende fællesskaber lettes, når de opkvalificerende indsatser i Majoriaq er samlet i samme bygning. Det giver mulighed for at trække på hinandens ressourcer og lave fælles arrangementer, hvilket kan understøtte et større fællesskab og venskaber på tværs blandt både elever og personale.

### 9.5.1 Fokus på ligeværd og respekt skaber trivsel i undervisningen

Elever og undervisere på tværs af boglige og ikke-boglige forløb peger desuden på, at elevernes motivation for at deltage øges, når de oplever engagerede undervisere, der møder dem med respekt og ligeværd, og som har fokus på at give eleverne en aktiv rolle i undervisningen.

Gode og engagerede undervisere fremhæves i flere af interviewene med nuværende eller tidligere elever som det, der kan være med til at understøtte, at de får et udbytte af undervisningen. Undervisernes indstilling og tilgang har betydning for, at eleverne trives i og lærer noget af deres forløb. En FA-elev fortæller fx:



Da jeg gik i folkeskole, fulgte jeg ikke med i fagene. Og her på FA er lærerne mere engageret end de undervisere, jeg havde i folkeskolen. Når de er engagerede, bliver jeg også selv mere optaget af det, jeg laver, og mere engageret, og så er det meget lettere at spørge lærerne, hvis der er noget, man ikke forstår, end da jeg gik i folkeskole. Da jeg gik i folkeskolen, var min selvtillid ikke så stor, som den er i dag – nu har jeg mere selvtillid, og så kan jeg bedre spørge lærerne, hvis jeg er tvivl om noget.

Elev i et bogligt forløb (FA)

Andre elever fremhæver, at deres undervisere er vedholdende og gode til at gentage emner, hvis der er behov for det. En sans for målgruppen hos undviserne har en positiv betydning for elevernes udbytte. Det kan komme til udtryk ved, at undviserne gør noget ud af at lytte til og være på lige fod med eleverne. En FA-elev forklarer fx, hvordan hun mærker, at lærerne respekterer eleverne:



Når de selv kommer til at sige nogle ting forkert, siger de undskyld, jeg skulle ikke have skrevet og sagt det. På den måde synes jeg, at jeg bliver respekteret som elev. Det betyder, at jeg lærer noget. Det er virkelig rart. De er meget respektfulde og meget hjælpsomme. Og de opfordrer hele tiden eleverne til at fortsætte. Man skal ikke sidde stille og holde mund, og lærerne giver god støtte.

Elev i et bogligt forløb (FA)

Nogle undvisere er meget opmærksomme på, at eleverne har forskellige aldre og ofte har dårlige skoleerfaringer fra tidligere, og de vægter i den forbindelse respekt og ligeværd højt som værdier i klasserummet.

Alt i alt peger evalueringen på, at arbejdet med at understøtte elevernes relationer både til hinanden og til undviserne er helt centralt for elevernes udbytte af undvisningen. Der er derfor behov for at udbrede dette fokus for at understøtte en bedre fastholdelse af eleverne i opkvalificerende forløb.

## 9.6 Jobtræning

Ud over de to store opkvalificerende indsatser i Majoriaq – den boglige (FA) og de ikke-boglige forløb – tilbyder Majoriaq også jobtræning, som er kategoriseret som et ikke-bogligt forløb<sup>21</sup>. Jobtræning er en aktivitet, der ligger uden for selve Majoriaq-centeret, i og med at borgeren har sin dagligdag på en ekstern arbejdsplads.

Jobtræning er for borgere mellem 15 og 25 år og varer som regel fra tre-seks måneder og kan blive forlænget med tre måneder<sup>22</sup>.

Jobtræning har til formål at understøtte deltagernes praktiske færdigheder og personlige og sociale kompetencer. I jobtræningsforløb er der fokus på at lære at passe et arbejde, stå op om morgenen og tage ansvar. Jobtræning kan også give mulighed for at afprøve en specifik branche eller faglighed ift. at vælge en uddannelse, ligesom jobtræning kan munde ud i en fast ansættelse. En elev fortæller bl.a., at hun var i jobtræning i en kantine og på den måde fandt ud af, at hun alligevel ikke ville uddanne sig til kok.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 15 ud af 17 centre udbyder jobtræning af 3-10 måneders varighed, hvilket fremgår af tabel 9.7.

---

21 Det fremgår bl.a. af resultatkontrakten mellem kommunerne og Grønlands Selvstyre om drift af Majoriaq (Departementet for Råstof-fer og Arbejdsmarked 2019).

22 Fremgår af sullisivik.gl

**TABEL 9.6**

### Hvilke af følgende opkvalificeringstilbud eller aktiviteter har I udbudt det seneste år?

	Antal
Unge-projekter (af varierende varighed og med varierende mål)	9
Jobtræning (3-10 måneder)	15
Kurser for borgere, der hverken er i job eller uddannelse, og som er udbudt af Majoriaq-centeret	8
Højskoleophold i Danmark	15
Andet	1
Total	48

Kilde: Danmarks Evalueringsinstituts spørgeskemaundersøgelse blandt deltagende centerledere i Majoriaq.

Note: Denne tabel er dannet ud fra spørgsmålet "Hvilke af følgende opkvalificeringstilbud eller aktiviteter har I udbudt det seneste år?". Bemærk, at den totale procent summer til mere end 100 %, da respondenterne har haft mulighed for at sætte flere markeringer.

Jobtræning bruges i praksis til forskellige formål, i forskellige situationer og for borgere med forskellige typer af planer. På centre, hvor der ikke er ikke-boglige forløb af 10 måneders varighed, anvendes jobtræning for nogle borgere som et alternativ. Jobtræning kan også anvendes som en forberedelse til FA for borgere, der ikke føler sig klar til FA. Jobtræning tilbydes også til borgere, som ansøger om FA eller ikke-boglige forløb, inden holdene begynder, sådan at ventetiden kan gå med jobtræning. Nogle vejledere fortæller i den forbindelse, at jobtræning kan være en forberedelse til opkvalificeringsforløbene, ved at borgerne træner at komme til tiden og samarbejde. Jobtræning anvendes også på nogle centre som et middel til at holde borgere "inden for murene", som en leder formulerer det. Det kan være i situationer, hvor en borger falder fra fx et FA-forløb, og hvor Majoriaq så tilbyder jobtræning og efterfølgende giver mulighed for at starte på FA på ny.

Jobtræning henvender sig til en målgruppe af unge med forskellige behov. Det fremgår af interviews med ansatte og borgere, at borgere i jobtræning ofte har boglige og koncentrationsmæssige problemer, bl.a. nævnes det, at flere har gået i specialskole. Der er også typisk tale om borgere med mange års ledighed bag sig eller et ustabilt arbejdsliv, og som generelt er økonomisk sårbare. Nogle af de interviewede borgere, der har været eller er i jobtræning, fortæller, at de gerne ville i jobtræning for at få en normal døgnrytme eller af økonomiske årsager.

Vejledere administrerer som regel jobtræningsforløb. De står for at etablere kontakt til virksomheder, indgå aftaler om jobtræning for den enkelte borger, holde opstartsmøde med parterne og samle op på jobtræningsforløb med borgerne og generelt holde sig orienteret om, hvordan det går med enkelte borgere i jobtræning. Nogle af de interviewede vejledere samler op på læringsudbyttet fra jobtræningen med borgerne løbende, hvilket er noget, som borgere i jobtræning fremhæver som noget positivt, der er med til at styrke et udbytte af jobtræningen. En borger siger fx:



Det har virkelig været godt at evaluere vores jobtræning. Det har haft den effekt, at jeg fik yderligere lyst til at komme i arbejde og komme videre. Fordi vi havde en god samtale om det at arbejde og jobbet også.

Borger i jobtræning

Det er dog ikke et generelt billede, at der er løbende og fælles evaluering af jobtræningsforløb i Majoriaq. Det fremstår snarere som enkelte vejlederes initiativ. Desuden er der eksempler på, at nogle borgere har haft samtaler med en vejleder om erfaringer og udbytte af jobtræningen, mens andre borgere i samme center ikke har.

Fra interviewene med borgere, der har været eller er i jobtræning, er det ikke tydeligt, om der er blevet udarbejdet en handlingsplan for borgerne, mens nogle vejledere angiver, at de arbejder med handlingsplaner i forbindelse med jobtræning.

**Evaluering af vejlednings- og opkvalificeringsindsatser i Majoriaq**

© 2019 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

ISBN (www) 978-87-7182-333-2



Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) gør uddannelse og dagtilbud bedre. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.



**DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT**

T 3555 0101  
E [eva@eva.dk](mailto:eva@eva.dk)  
H [www.eva.dk](http://www.eva.dk)