

MAGASIN TIL VEJLEDERE

VEJLEDEREN

3 SEPTEMBER-OKTOBER 2021

An abstract painting featuring a woman's profile in the foreground, rendered with thick, expressive brushstrokes in shades of red, orange, and yellow. The background consists of vertical stripes in various colors, including blue, green, and grey, creating a textured, layered effect.

Alt kan ikke være lystbetonet

Skal vejledning fokusere mindre på drømmene?
Og mere på pligt og samfundsbehov.

TEKST //

KARINA MEINECKE

FORMAND FOR DANMARKS VEJLEDERFORENING



Etiske dilemmaer i vejledningen

Hvornår har du sidst haft et etisk dilemma i din vejledningspraksis? Hvad gik det ud på?

De fleste vejledere står nok i et etisk dilemma en gang imellem. Det er uundgåeligt andet, når vi på den ene side har etiske principper, der bl.a. går på at vejledningen skal varetage borgerens interesse, være neutral og være uafhængig af politiske interesser og på den anden side, for langt de fleste vejlederes vedkommende, arbejde under lovgivning, hvor der er politisk målstyring, krav om dokumentation mm.

Jeg tror, det er vigtigt, at vi italesætter de etiske dilemmaer vi oplever, og får talt om dem. Nogle af dem vil være et vilkår, vi skal arbejde under, men ved at se på dem, kan vi blive klogere på vores egen praksis og måske få skabt en dialog om, hvorfor vi nogle gange synes, noget er svært i vores arbejde. En start kan være at genlæse "Principper for Etik i Vejledningen", udformet og udgivet af FUE, og som kan findes på vejlederen.org.

Forleden dag talte jeg med nogle vejledere om de etiske dilemmaer de oplever i deres arbejde som grundskolevejledere. For dem var det et stort dilemma at være nødt til at sige nej til at vejlede en ung, der kommer og beder om vejledning, fordi den unge er vurderet uddannelsesparat. At der godt

>> Jeg tror, det er vigtigt, at vi italesætter de etiske dilemmaer vi oplever.

kan være et pres på en som vejleder, når der er lovpligtige lokale måltal i forhold til fordeling på ungdomsuddannelserne, samt at man føler, man er med til at stigmatisere unge, når de vurderes ikke-uddannelsesparate, når nu man vil dem det allerbedste.

Det interessante ved ovenstående eksempler er, at det alle er områder, vi i DVF har fokus på, og som vi italesætter i forhold til relevante høringssvar, møder vi deltager i mm.

Hvis I oplever, at der er områder af vejledningen, hvor der er nogle etiske dilemmaer, I synes vi skal have fokus på, er I altid velkomne til at kontakte os i bestyrelsen.

Her til sidst, vil jeg gøre opmærksom på, at Danmarks Vejlederforening holder generalforsamling på ZOOM, mandag den 29. november kl. 19.30. Gå ind på vores hjemmeside vejlederen.org, for flere informationer.

REDAKTØREN EFTERLYSER DILEMMAER

Vejlederens redaktion hører gerne fra vejledere, som har lyst til at fortælle om de dilemmaer, de møder i deres arbejde. Kontakt redaktør Torben Elsig-Pedersen, tlf. 40945740, torben@magasinet.dk

VEJLEDEREN #3

September/oktober 2021

UDGIVER

Danmarks Vejlederforening
www.vejlederen.org

FORMAND

Karina Meinecke
formand@danmarksvejlederforening.dk
Tlf. 29250472

REDAKTION

Torben Elsig-Pedersen (ansv.)
Magasinet. www.magasinet.dk
redaktionen@magasinet.dk
Tlf. 40945740

BLADUDVALG

Helene Valgreen (formand)
Christina Rath
Karina Meinecke
Charlotte Knagh Trojahn
Inger-Lise Petersen

SKRIBENTER

Rie Thomsen
Randi Skovhus
Rita Buhl
Karina Meinecke
Torben Elsig-Pedersen
Iben Bak Larsen
Nanna Friche
Line Frejlev
Mille Kristensen
Bo Klindt Poulsen

ABONNEMENT

Marie Nordskov Nielsen
marie.nordskov.nielsen@sol.dk
Tlf. 22834072

ANNONCER

AC Annoncer,
Allan Christensen
Tlf. 21725939
ac@ac-annoncer.dk

LAYOUT

Peder Lund

WEB

Stine Valgreen
stine@danmarksvejlederforening.dk

UDGIVELSER

#1: 3. marts 2021
#2: 19. maj 2021
#3: 28. september 2021
#4: 13. december 2021

Deadline ca. tre uger før udgivelse.

TRYK

Specialtrykkeriet Arco
ISSN-nr.: 1604-584X

FORSIDEILLUSTRATION:

Sidse Elsig

04	SIDEN SIDST //
Nyt om uddannelse, job og vejledning	
08	UDDANNELSESVALG //
Alt er ikke lystbetonet	
12	UNGEGARANTIIEN //
Hjørring satser på karrierevejledning	
18	KLUMMEN //
Hurra for det middelmådige liv	
22	PROFIEN //
Elevcoach Trine Rølle	
24	3XR //
Potentiale for mere forskning	
26	MOTIVERENDE SAMTALE //
Ønsker og værdier i centrum	
30	EFTERTANKEN //
Unge til eud – eud til unge	

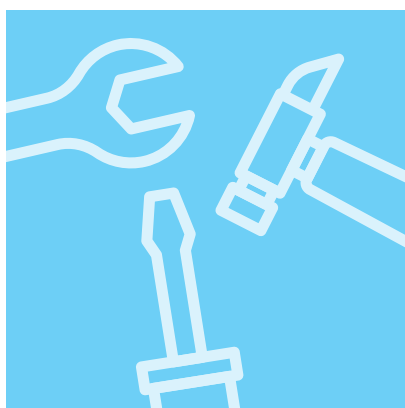
>> ER DER PÅ INTET TIDSPUNKT EN VOKSEN, DER HAR FORTALT DISSE EKSTENSER, AT RISIKOEN FOR ARBEJDSLØSHED ER CA. 99 PROCENT INDEN FOR BESTEMTE OMRÅDER, OG AT DET SOM UDGANGSPUNKT ER EN ÆRGERLIG TILVÆRELSE. ÅBENBART IKKE.

LENE TRONBORG-THOLSTORF I ET DEBATINDLÆG I OM ARBEJDSLØSE AKADEMIKERE. JYLLANDS-POSTEN.



08

Skal det nødvendigvis være lystbetonet at tage en uddannelse? Eller skal vejlederne gøre op med de unges drøm om den perfekte uddannelse.



12

Karrierevejledere spiller en afgørende rolle i udrulningen af ungegarantien. Hjørring Kommune er på sporet af, hvordan flere får uddannelse og job.



26

Motiverende samtaler som redskab kan være effektive for at få den vejledte til at foretage forandringer, mener psykolog Malene Klindt Bohni.

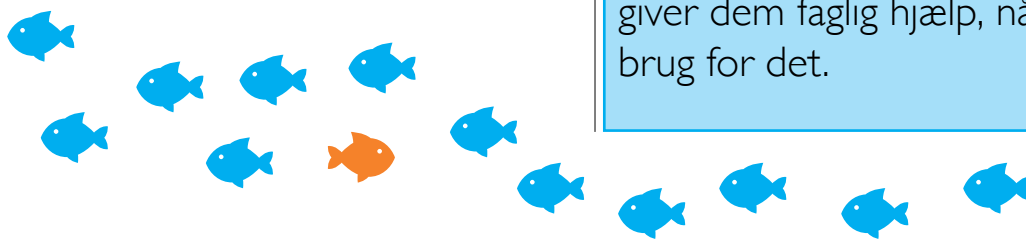


Bank støtter forskning

Sydbank Fonden kaster sig som mange andre ind i arbejdet på at sikre flere faglærte til virksomhederne. Det sker ved at støtte forskning som skal gøre os klogere på fravalg og frafald fra elevernes side. Samtidig kommer forskerne med konkrete forslag til, hvordan virksomheder og uddannelserne kan imødekomme frafaldet.

»Der er ikke nok unge, der melder sig til en erhvervsuddannelse. Det er uholdbart – både her og nu og på den lange bane. I vores forskning ser vi problemet fra alle sider af skrivebordet, fra virksomhedernes, fra elevernes og fra uddannelsesinstitutionernes – for at gøre vores forskning anvendelig og komme med så konkrete værktøjer som mulig,« fortæller en af forskerne, lektor og Ph.d. Arnt Louw, Aalborg Universitet.

Det anslås, at danske virksomheder om blot fire år mangler op mod 70.000 faglærte.



Anbragte kan bryde mønstret

Anbragte børn og unge hører til blandt de mest udsatte, og de klarer sig dårligere end deres jævnaldrende i skolen. Et mindretal af dem består folkeskolens afgangseksamen efter 9. klasse og kommer videre i uddannelsessystemet, men rigtig mange får et voksenliv uden for arbejdsmarkedet og i sidste ende som førtidspensionister. Men læringsprogrammet Lær for Livet har formået at bryde det mønster og få flere anbragte unge videre på ungdomsuddannelser efter folkeskolen. Det viser den afsluttende forskningsrapport om programmet, der netop er udgivet af DPU, Aarhus Universitet.

»Når vi sammenligner udviklingen blandt de unge fra Lær for Livet med andre anbragte unge, så er det et meget positivt billede, vi kan se. Markant flere af de unge består folkeskolens afgangsprøve, og langt hovedparten af Lær for

Mistrivsel giver frafald

Frafaldet fra erhvervsuddannelser er meget højt, men det er muligt at dæmme op for frafaldet ved at styrke elevernes trivsel, viser ny EVA-undersøgelse.

Jo højere en elev selv vurderer sin trivsel i den nationale elevtrivselsundersøgelse, des mindre er sandsynligheden for, at eleven vil falde fra sin uddannelse.

»Vi har længe haft en formodning om, at trivsel og frafald hænger sammen, og det kan vi nu påvise gennem en statistisk analyse,« siger chefkonsulent Kristine Hecksher, der står bag undersøgelsen.

Frafaldet på erhvervsuddannelserne er meget højt sammenlignet med andre ungdomsuddannelser: Over 40 % af de elever, der starter på en eud, dropper ud igen.

BEDRE OVERGANGE KAN STYRKE TRIVSLEN

EVA's undersøgelse peger fx på, at det skaber trivsel for eleverne at få støtte til de overgange, de går igennem i løbet af uddannelsen, både når de skal i praktik, og når de er tilbage på skolebænken igen efter praktikken.

»Det kan fx være ved at forberede eleverne godt på praktikken, hjælpe dem med at skrive CV'er, finde en praktikplads, have en kontaktperson i skolen, de kan gå til, hvis de får udfordringer i praktikken,« forklarer Kristine Hecksher.

>> Cirka 50 % af eleverne, der trives aller dårligst, oplever ikke, at læreren respekterer dem eller giver dem faglig hjælp, når de har brug for det.

Livet-unge kommer videre på ungdomsuddannelser i de følgende år,« siger Søren Langager, der er lektor ved DPU, Aarhus Universitet.

Lær for Livet er et læringsprogram, som blev startet af Egmont Fonden i 2013. Programmet var målrettet børn, som var anbragt i plejefamilier eller på opholdssted/døgninstitution. Ved afslutningen af 9. klasse består 78 procent af de unge i Lær for Livet folkeskolens afgangsprøve, hvilket vil sige, at de aflægger alle syv obligatoriske prøver med en gennemsnitskarakter på mindst 2. For alle udsatte unge, inklusiv anbragte eller tidligere anbragte unge, er det kun 30 procent.

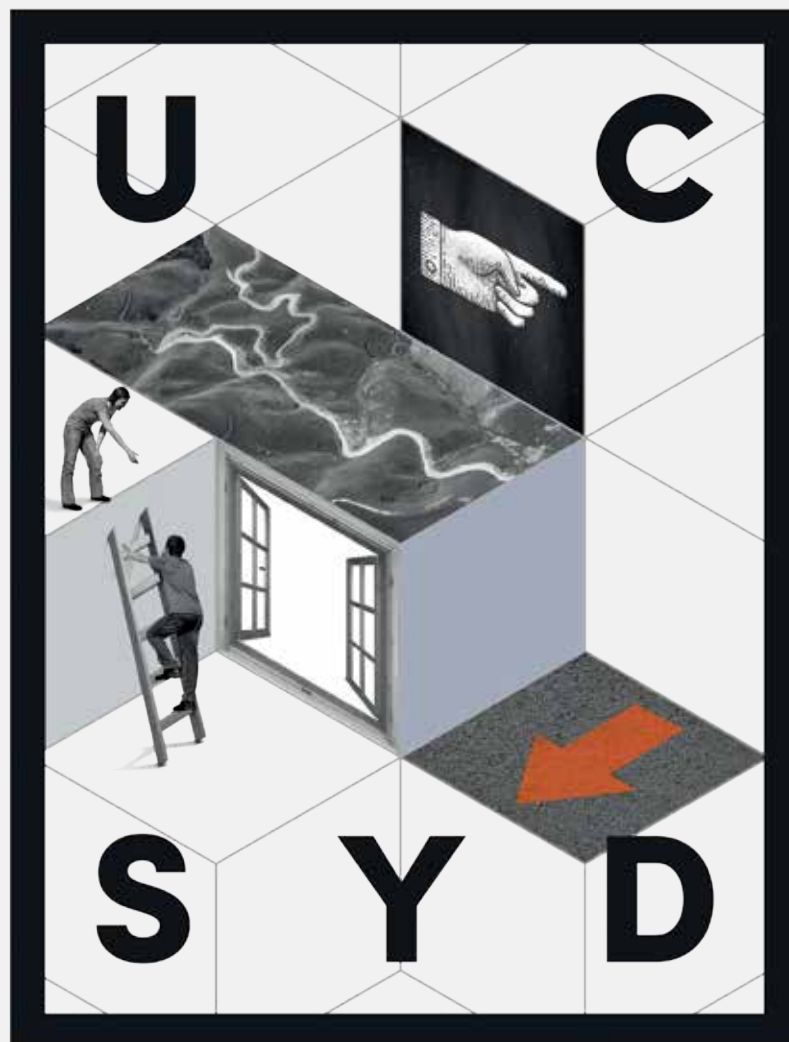
Lær for Livet sætter dels ind med langvarige mentorforløb for hvert enkelt barn og dels med særlige tilbagevendende 'camps' med intensive læringsforløb.

Diplom i Uddannelses-, Erhvervs- og Karrierevejledning som digital uddannelse?

Uddan dig til vejleder i et fleksibelt, digitalt undervisningsforløb med UC SYD's Diplom i Uddannelses-, Erhvervs- og Karrierevejledning (DUEK) som digital uddannelse. Uddannelsens indhold og krav følger den ordinære DUEK, men undervisningen foregår digitalt med udgangspunkt i principper om Blended Learning.

Læs mere om uddannelsen og tilmeld dig senest 1. december 2021

ucsyd.dk/duenk





10 år med KLAPjob

Burgerkæden McDonald's har nu i 10 år samarbejdet med beskæftigelsesindsatsen KLAPjob under foreningen Lev, om at få flere mennesker med kognitive handicap i job. I alt har McDonald's ansat 82 medarbejdere gennem KLAPjob. Formålet med samarbejdet er at hjælpe borgere, der grundet deres handicap, normalt befinder sig langt væk fra arbejdsmarkedet.

»Vi ønsker, at vores arbejdsplads skal afspejle samfundet. Ved at have forskellige typer af medarbejdere opnår vi en sjovere hverdag, hvor vi alle kan lære noget af hinanden. Det styrker vores sammenhold og giver et sundt arbejdsmiljø,« siger Mads Friis, administrerende direktør, McDonald's.

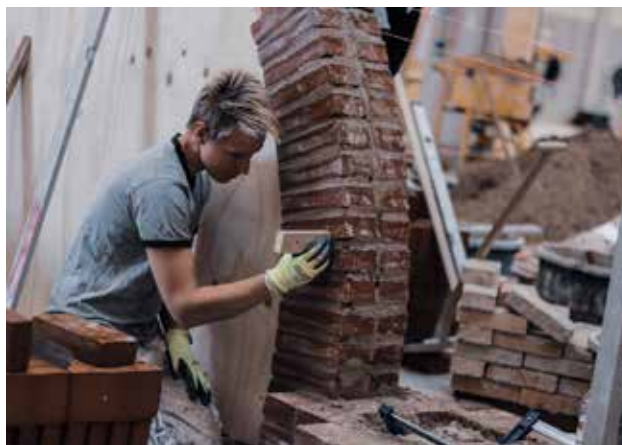
Gruppevejledning opfylder ikke vejledningspligten

Det er ikke tilstrækkeligt at informere ledige om deres rådighedsforpligtelse på fællesmøder. Det slår Ankestyrelsen fast i en ny principafgørelse. Afgørelsen fastslår, at kommuner ikke har ret til at trække borgere i ydelser på grund af deres manglende opfyldelse af rådighedsforpligtelsen før der har været korrekt vejledning af hver enkelt borger.

Kommunens adgang til at sanktionere er betinget af, at vejledningen er drøftet og gennemgået på en måde, der tager hensyn til den pågældendes situation og forudsætninger. Det er ikke muligt alene ved gruppevejledning.

Ankestyrelsen har vurderet to sager. I den ene udeblev en borger fra en samtale med jobcentret, hvorefter kommunen traf afgørelse om fradrag i borgerens selvforsørgelses- og hjemrejseydelse. I den anden sag har en borger i strid med aftalen med jobcentret undladt at registrere sine jobsøgningsaktiviteter, hvilket fik kommunen til at ned-sætte borgerens kontanthjælp.

Men da vejledningen i begge tilfælde var foregået på fællesmøder, vurderer Ankestyrelsen, at borgerne ikke er vejledt korrekt, og at kommunerne dermed ikke kan trække i borgernes ydelser.



NEXT vil tiltrække flere kvinder til byggebranchen

Uddannelser som murer og tømrer er fortsat meget mandsdominerede fag. Det vil den storkøbenhavnske uddannelsesinstitution NEXT Uddannelse København gøre op med under titlen, "Kvinder i bryggebranchen – vi har også plads til dig".

En undersøgelse fra 2018 viser, at under 10% af de 170.000 ansatte i byggebranchen er kvinder.

»Man behøver ikke have kæmpe overarme og kunne 100 mandehørmsjokes for at tage en byggeuddannelse. I dag er uddannelserne topmoderne, der er gode hjælpemidler til det fysiske, og vores elever er ambitiøse og seriøse omkring deres uddannelse og karriere,« forklarer Ole Heinager, der dog også erkender, at der vil være udfordringer for de kvinder, der vælger at starte på byggeuddannelserne

»Som det er nu, vil kvinder være i klart undertal på de fleste byggeuddannelser, og derfor kan de opleve at træde ind i en mere mandsdomineret kultur. Her er det vores opgave som skole at være opmærksom på de problemstillinger, der kan være i det og udvikle studiemiljøerne i forhold til de erfaringer, vi drager. Samtidig er det vigtigt, at vi er i dialog med de virksomheder, hvor vores elever gennemfører en stor del af deres uddannelse. Her er det også vigtigt at udvikle en positiv kultur, som byder kvindelige elever velkommen.«



UDDAN DIG TIL KOGNITIV VEJLEDER

“ Malenes undervisning er ikke mindre end verdensklasse. Hun er et yderst empatisk menneske og en fantastisk formidler – fagligheden er helt i top ”

– HELLE LAURITSEN, TRIVSELSVEJLEDER

KOGNITIV VEJLEDER-UDDANNELSE GIVER INDBLIK I OG ERFARING MED DEN KOGNITIVE METODE OG ER EN VIDENSKABELIGT VELDOKUMENTERET OG EFFEKTIV INTERVENTIONSMETODE. SOM VEJLEDER, UNDERVISER, MENTOR ELLER LIGNENDE ER DIN OPGAVE IKKE AT BEHANDLE UNGE, DER MISTRIVES, MEN AT STØTTE DEM I AT ÆNDRE UHENSIGTSMÆSSIGE TANKE- OG HANDLEMØNSTRE – SOM STÅR CENTRALT I DEN KOGNITIVE TILGANG – OG DERVED HJÆLPE DEM TIL AT SKABE POSITIVE LIVSFORANDRINGER.

MODUL 1 – EMOTIONELLE PROBLEMER BLANDT UNGE

MODUL 2 – UNGES SELVDESTRUKTIVITET

MODUL 3 – ANGST OG STRESS BLANDT UNGE

MODUL 4 – IMPLEMENTERING I PRAKSIS OG SUPERVISION

AFHOLDES PÅ
**KONFERENCECENTER HUSET I
MIDDELFART**

TEKST //

TORBEN ELSIG-PEDERSEN, REDAKTØR

Vejlederen skal få den unge til at erkende, at alt ikke er lystbetonet

Politikerne vil have samfundets behov til at fylde mere i de unges uddannelsesvalg. Men de unge vælger stadig ud fra muligheden for et spændende job og faglig interesse. Spørgsmålet er om vejlederne skal gå hårdere ind i de unges prioriteringer, så de unge lægger mindre vægt på lyst og mere på pligt

>> Der skal skrues ned på de uddannelser, der i dag fører til ledighed. Nogle uddannelser skal lukkes helt.

MADS ERIKSEN

Når de unge vælger en videregående uddannelse, sker det stadig ud fra faglig interesse (88 pct) og muligheden for et spændende job (85 pct). Det viser en undersøgelse fra EVA, og det står i skærende kontrast til et mangeårigt politisk pres for at få unge til i højere grad at vælge uddannelse efter samfundets og erhvervslivets behov. De politiske målsætninger om, hvor mange der skal vælge erhvervs- og STEM-uddannelser (Science, Technology, Engineering og Mathematics) er høje. Men de unges tilmeldinger til disse uddannelser følger ikke med de politiske ambitioner.

Det presser politikerne til endnu engang at kigge på nye reformer af udbudet af uddannelser, SU'en og dimensioneringen af hele uddannelsessektoren. For den politiske udfordring er mangel på medarbejdere i den offentlige velfærd og i det erhvervsliv, der skal sikre landets konkurrenceevne.

Alt er ikke sjovt og selvudviklende
Senest har statsministeren lagt op til at aflive en sejlivet myte om, at »det at gå på arbejde nødvendigvis skal være

lystbetonet«. Hun skriver dog på Facebook, at der naturligvis skal være plads til at drømme og stræbe – også efter et sjovt arbejdsliv.

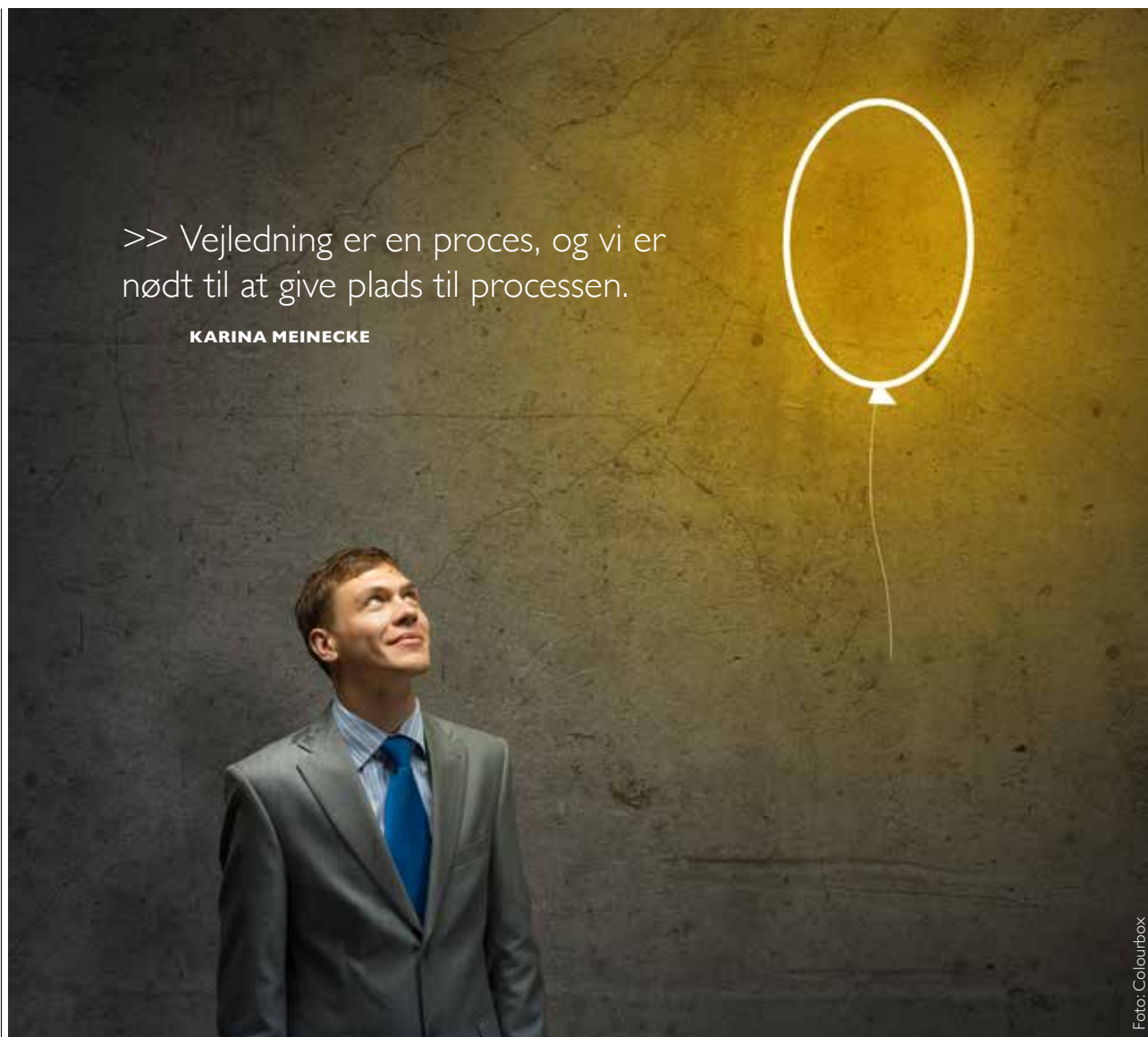
»Men bilder vi hinanden ind, at der kun findes job, der er sjove og selvudviklende, så kommer vi uden for virkeligheden. Ja, så lyver vi for de kommende generationer,« skriver Mette Frederiksen.

I Dansk Erhverv er uddannelsespolitisk chef Mads Eriksen bekymret for udviklingen:

»Vi har allerede nu alvorlig mangel på arbejdskraft inden for en række områder, den mangel bliver kun større, hvis vi ikke handler nu,« siger han.

Bekymringen går også på, at mange unge slet ikke får en uddannelse:

»Hvis der ikke handles vil vi se en stor restgruppe uden uddannelse, som vil få vanskeligere og vanskeligere ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Vi vil også se et fortsat overudbud af kompetente unge mennesker, som vil varetage job, som slet ikke passer til deres uddannelse,« siger Mads Eriksen.



>> Vejledning er en proces, og vi er nødt til at give plads til processen.

KARINA MEINECKE

Foto: Colourbox

Luk nogle uddannelser

På Christiansborg lægges op til langt flere reformer af uddannelsessystemet for at sikre flere pædagoger, sosu-assistenten og sygeplejersker til velfærdsområderne, men også for at sikre erhvervslivet den efterspurgte arbejdskraft inden for teknologiske og erhvervsrettede fag.

Dansk Erhverv lægger op til gennemgribende reformer, som spænder fra et stort og generelt løft af uddannelserne til SU-reformer, hvor en kandidatuddannelse kun berttigger til et SU-lån.

»Vi skal se på balancen i vores uddannelsessystem. Der er en række områder med stor mangel, men der er også rigtigt mange områder, hvor der uddannes for mange. Vi mener, at der skal skrues ned på de uddannelser, der i dag fører

til ledighed. Nogle uddannelser skal lukkes helt,« siger Mads Eriksen. Og så vil han gerne have vejlederne mere konsekvent på banen:

Vejledere skal oplyse om jobmulighed

Der skal være bedre og let tilgængelige værktøjer til rådighed, så de unge kan foretage valg af studie på et oplyst grundlag.

»Men vejlederen skal også give et indblik i, hvilke muligheder de enkelte uddannelser fører med sig, og fortælle, hvis det er en uddannelse, hvor arbejdsmarkedet ser vanskeligt ud,« lyder det fra Mads Eriksen.

Spørgsmålet er, hvordan det harmonerer med en fri og uafhængig vejledning. Og om det vil flytte det store fler-

tal af unge, som lægger vægt på deres egne interesser i valg af uddannelse.

I Danmarks Vejlederforening anerkender formand Karina Meinecke ubalancen på arbejdsmarkedet, hvilket giver udfordringer i forhold til rekruttering til både offentlige og private arbejdspladser, og har konsekvenser for virksomhedernes muligheder for vækst.

»Man kan selvfølgelig styre antallet af uddannede på forskellige områder ved at begrænse antallet af pladser og øge kravene. Men en anden tilgang kan også være at skrue op for viden og nysgerrighed og lade de unge få indsigt i alle de mange spændende muligheder, de ikke kender. Sørge for at motivere dem,« siger Karina Meinecke.

>>>



Vi risikerer at få en stor restgruppe uden uddannelse, som vil få vanskeligere ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, mener Mads Eriksen.



Alle elever skal have ret til individuel vejledning af deres KUI-vejleder, siger Karina Meinecke.



Vi bør tage et opgør med akademiseringen af uddannelsessystemet, mener Anne Sophie Madsen.

Stort potentiale i vejledning

EVA – Danmarks Evalueringsinstitut har lavet flere undersøgelser om unges uddannelsesvalg. Områdechef Anne Sophie Madsen siger, at vejledning er et godt bidrag til at sikre unge bedre valgprocesser. Men det er ikke så simpelt, at vejledning alene kan opfylde alle politiske målsætninger.

»Vejledningen kan ikke sikre, at flere unge får lyst til at vælge en specifik uddannelse. Jeg tror dog, at der er et stort potentiale i vejledning til en bredere gruppe af unge i grundskolen – men ikke smurt tyndt ud med to obligatoriske samtaler til alle. Der er brug for, at de unge, der er i tvivl, kan få den hjælp, de har brug for. Og deres forældre har i ligeså høj grad brug for hjælp til at navigere i vores ganske komplekse uddannelsessystem,« siger hun.

Ret til individuel vejledning

Det store spørgsmål er, hvorfor de unge ikke bare vælger det, som samfundet og politikerne gerne vil have, at de vælger? Det er der mange svar på, mener formanden for Danmarks Vejlederforening:

»Der mange årsager til det, hvilket også betyder at der ikke kun er en ting vi skal og kan gøre, for at ændre på det. Derfor er vejledning også kun en del af svaret, men i Danmarks Vejlederforening mener vi, at en del af løsningen, vil være en styrket vejledning,« siger

Karina Meinecke. »Vejledning kan bl.a. skabe viden om muligheder, selvindsigt og klarhed. Vejledning er en proces, og vi er nødt til at give plads til processen. Vi skal sikre, at alle unge får en stor viden om de muligheder der er. Vi skal styrke den kollektive vejledning i grundskolen og have vejlederne med i faget uddannelse og job og dermed sikre, at eleverne får det grundlag, de har behov for. Alle elever skal have ret til

>> For den enkelte unge handler uddannelsesvalg om identitet og mulighederne for at skabe det gode liv.

ANNE SOPHIE MADSEN

individuel vejledning af deres KUI-vejleder, som de kender fra den kollektive del. Der skal være fokus på viden om muligheder, men også være debat og refleksion over påvirkning, fordomme, livsformer mm. Noget der har en stor betydning for valget.«

Anne Sophie Madsen fra EVA peger på, at uddannelsesvalg er knyttet tæt til den enkeltes personlighed:

»For den enkelte unge handler uddannelsesvalg om identitet og mulighederne for at skabe det gode liv på den

lange bane. Dét behov skal vi møde i erhvervsuddannelserne.«

Opgør med akademiseringen

Og så ønsker Anne Sophie Madsen et opgør med akademiseringen af vores uddannelsessystem, så vi får en mere praktisk grundskole og skaber – og synliggør – flere praktiske veje til videregående uddannelse.

Undersøgelser viser, at unge vælger uddannelser, hvor de kan gøre en forskel og hvor de kan se meningen. Anne Sophie Madsen peger på, at der ligger en stor opgave i for eksempel at sætte fokus på erhvervsuddannelsernes rolle i den grønne omstilling og vise, at det faktisk er fag, hvor de unge kan gøre en afgørende forskel.

»Men det er ikke gjort med et par ekstra timer til sløjdundervisning, en temauge under Åben Skole, et besøg på Skills og en uges obligatorisk erhvervspraktik. Hvis indsatsen skal gøre en forskel, vil det tage tid, kræve ressourcer og massiv kompetenceudvikling af lærerne. Og ikke mindst en prioritering: Hvad er det, vi så ikke skal gøre i folkeskolen?«

maritim student

FREDERIKSHAVN GYMNASIUM & MARTEC

HF & STX

En **afvekslende, AKTIV**
og **anderledes** UDDANNELSE
med **SKUMSPRØJT**,
oplevelser og **sammenhold**



Maritim Student er en gymnasial uddannelse, der veksler mellem undervisning på Frederikshavn Gymnasium og MARTEC, hvor vi kombinerer en HF- eller STX-eksamen med den praktisk orienterede maritime grunduddannelse til skibsassistent. Allerede efter den afsluttende eksamen er man kvalificeret til at tage arbejde til søs i handelsflåden.

Sport, studiejob og oplevelser for livet

To gange om ugen, mellem 8.00-10.00, kan man vælge om man vil dyrke sport eller arbejde i en af byens maritime virksomheder. Med i uddannelsen er også et spændende togt med Skoleskibet DANMARK.

Læs mere på maritimstudent.dk og martec.dk eller kontakt Jan Bjeldbak, uddannelsesleder på Frederikshavn Gymnasium, på telefon 98 42 44 33 eller mail jb@frhavn-gym.dk for at høre om uddannelsen.

Hvorfor vælge Maritim Student?

- ✓ Fuld HF- eller STX-eksamen
- ✓ Anderledes, aktiv og afvekslende uddannelse
- ✓ Togt med Skoleskibet Danmark
- ✓ Studiejob og sport i skoletiden
- ✓ Trygt studiemiljø og hyggeligt skolehjem
- ✓ Kvalifikationsbevis som skibsassistent
- ✓ Merit til de videregående maritime uddannelser
- ✓ Adgangsgivende til de videregående uddannelser på erhvervsakademi-, professions- bachelor- eller universitetsniveau



TEKST //

NANNA FRICHE, LEKTOR OG PH.D.**LINE FREJLEV**, VIDENSKABELIG ASSISTENT.

BEGGE FRA CENTER FOR UDDANNELSESFORSKNING, INSTITUT FOR KULTUR & LÆRING, AALBORG UNIVERSITET.



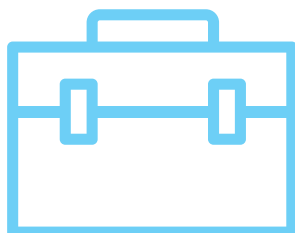
Nanna Friche



Line Frejlev

Karrierelæringsvejledere - et vigtigt værktøj i kommunens redskabskasse

Hvordan kan man som kommune sikre, at alle unge i kommunen finder deres rette hylde i livet? Og hvordan kan unges vej til et godt liv bidrage til, at fremtidige rekrutteringsudfordringer blandt lokale virksomheder imødekommes? Det, og meget mere, forsøger Hjørring Kommune at adressere med deres Ungegaranti. Aalborg Universitet følger og evaluerer denne Ungegaranti i perioden 2020-2024. Denne artikel beskriver, hvordan karrierelæringsvejledere spiller en vigtig rolle i udrulningen af Ungegarantien.

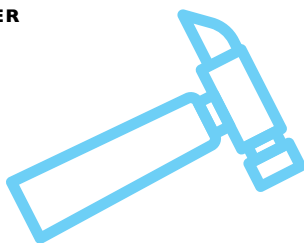


Ungegarantien er politisk vedtaget i 2019 og udgør en investering i unge, der ligger ud over den lovpligtige kommunale ungeindsats. Ungegarantiens formål er at sikre, at børn og unge fremadrettet gennemfører en kompetencegivende uddannelse og kommer i job. Vigtigst er dog, at alle unge finder deres egen og unikke "positive destination" i livet, som det hedder i

Ungegarantien. Ungegarantien består af mange komponenter (se Faktaboks 2), og fordeler sig på fire hovedspor: Grundskolesporet, Virksomhedssporet, Støttesporet og Vejledningssporet. Ungegarantien indeholder indsatser, der er målrettet børn og unge i alderen 5-29 år. Det særlige ved Ungegarantien er, at den i høj grad har et præventivt sigte og skal forhindre, at børn og unge

>> Der er et kæmpe oversættelsesarbejde i det her. Jeg husker tydeligt, da jeg står over for personalet i en eller anden sammenhæng. Jeg kunne næsten ikke formulere [ordet] karrierelæringsvejleder. Altså, fordi det er et ord, som - alt stritter på alle, når vi siger det i en folkeskole-sammenhæng, for det ligger bare så fjernt fra den måde, vi tænker skole på.

DISTRIKTSSKOLELEDER



ender i en udsat situation og mistro uden uddannelse og beskæftige i deres tidlige voksenliv. Det sikres bl.a. ved at skabe et tættere samarbejde mellem kommunens skoler og lokale virksomheder om praktik, virksomhedsbesøg og job til unge.

For den enkelte unge er formålet med Ungegarantien at udvikle sit udsyn, indsigt og kompetencer på vej mod en positiv destination for eget liv. For kommunen er formålet at fastholde kvalificeret arbejdskraft og forebygge langtidsledighed.

Selve indsatsen udgør et nybrud inden for kommunal ungepolitik på særligt tre områder. For det første prioriterer indsatsen en investering i 25 timer om året på hver årgang i skolen til det nyudviklede fag Uddannelse og Job, der skal vende elevernes blik mod omverden og give viden om uddannelsesmuligheder og arbejdsmarked. For det andet baserer indsatsen sig på et forpligtende partnerskab med lokale virksomheder, der udgør kernen i Ungegarantien som en forpligtelse på at hjælpe alle unge, der henvender sig til virksomheden (vedr. erhvervspraktik mv.). For det tredje rummer Ungegarantien nye vejledertyper – Karrierelæringsvejlederen og Uddannelses- og Erhvervsvejlederen -, som i vores første dataindsamling på projektet har vist sig, at have en væsentlig betydning for indsatsen på flere parametre.

Ungegarantiens vejledere

Hjørring Kommune kombinerer to vejledertyper i Ungegarantien. Den ene vejledertype er en Uddannelses- og Erhvervsvejleder (UE), der er rettet mod vejledning af de unge fra 7. klasse og op til de er 29 år. Disse vejledere kan minde om den velkendte Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU). Til forskel er dog, at UE-vejlederne arbejder med de unge indtil de er 29 år, og deres primære fokus er at bidrage til en øget kvalificering af valgkompetence, som skal sikre, at den enkelte unges vej, mod en positiv destination, bliver mere fremkommelig. Den anden vejledertype benævnes karrierelæringsvejleder, og deres vejledning er målrettet lærerne i grundskolen. De er tilstede ude på skolen og deres rolle er at udvikle og formidle læringsforløb til brug for alle klassetrin i grundskolen, der er skarpt rettet mod karrierelæring. For lærere og pædagoger i Hjørring Kommunes grundskoler er disse vejlederes vigtigste opgave at agere sparringspartner i al karriereanliggende vedrørende børn og unge i grundskolen.

Hører "karrierelæring" til i grundskolen?

På baggrund af vores data fra foråret 2021 er det dog tydeligt, at særligt begrebet "karrierelæringsvejleder" ved sin introduktion mødte modstand lokalt på de forskellige undervisningssteder. For

hvad skulle "karrierelærings"-aspektet i grundskolen? Og i indskoling er de da alt for unge til overhovedet at skulle tænke på karriere og beskæftigelse? Og fokus på arbejdsmarkedet har da ikke noget at gøre på et undervisnings- og dannelsesområde?

På tværs af interviews med forskellige grupper af fagprofessionelle (lærere, skoleledere, distriktsskoleledere, vejledere og konsulenter) stod det klart, at ordet "karrierelæring", som begreb, er noget man i grundskolen har svært ved at identificere sig med, da det ligger langt fra hvad man forbinder med almindelig pædagogisk praksis, og hvad børn/unge skal eksponeres for under deres skolegang i grundskolen. Flere ledere beretter derfor i undersøgelsen om, at de har haft et stort arbejde, og fortsat har, med at oversætte dette nye fokus på karrierelæring, og ikke mindst skabe forståelse for den nye vejlederfunktion på skolerne. Sværest har det været overfor lærere og pædagoger i indskoling, og på mellemtrinnet, da de har opfattet det som et aspekt, der hører til i udskoling i tråd med hidtidig praksis på området.

Et andet aspekt, der har påvirket modtagelsen af karrierelæringsaspektet er, at funktionen i første omgang mere har haft karakter af en abstrakt idé end egentlige faglige erfaringer på området. Karrierelæringsvejlederfunktionen har dermed været en svær stør- >>>

relse i udrulningen af Ungegarantien. At funktionen er 'født på et skrivebord' i den kommunale forvaltning, som en lærer formulerer det, gør ikke udrulningen lettere. Fra implementeringsforskningen ved vi, at tydelig pædagogisk ledelse af samt tillid og ejerskab til nye pædagogiske indsatser blandt pædagoger, lærere og ledere er væsentligt for en vellykket og meningsfuld udrulning på lokalt niveau. Derfor har det dels været afgørende, at distriktskoleledere har bidraget til lokal oversættelse ved at lytte og tale med lærere og pædagoger på skolerne om funktionen, indhold og formål, og dels at de nye medarbejdere i karrierelæringsvejlederfunktionen har været opsøgende og dialogorienterede i deres tilgang til samarbejdet med lærerne og pædagogerne.

Vigtig lokal implementeringsaktør

På trods af flere fagprofessionelles instinktive forbehold mod dette abstrakte karrierelæringsaspekt, viser vores første undersøgelse af Ungegarantien, at lærere, distriktskoleledere og skoleledere betragter karrierelæringsvejlederne som en central implementeringsaktør på lokalt niveau. I takt med at karrierelæringsvejledningen har fået et konkret og kollegialt ansigt, og har udmøntet sig i velfungerende samarbejdsrelationer, kan ledere og lærere se, hvad en karrierelæringsvejlederfunktion bidrager med til skolen og til eleverne. De fagprofessionelle peger

alle på, at karrierelæringsvejlederne er helt centrale for deres introduktion til Ungegarantien og har støttet dem i at udrulle og oversætte de politiske intentioner til konkrete pædagogiske og didaktiske aktiviteter for eleverne på hver enkelt skole.

Vores undersøgelse viser dertil, at mange af de fagprofessionelle oplever, at karrierelæringsvejlederne bidrager til kvalificeret faglig sparring på tilrettelæggelse og koordinering af undervisningen, hvilket flere oplever som et kvalitetsløft. Karrierelæringsvejlederfunktionen har derfor vist sig yderst meningsfuld, på trods af manges skepsis i starten.

Distribueret eller hierarkisk ledelse?

Ikke nok med at karrierelæringsfunktionen indtil videre har vist sig meningsfuld, så betragtes den også som uundværlig nu. Vores undersøgelse viser nemlig, at karrierelæringsvejlederne udfylder en lokal ledelsesfunktion. Karrierelæringsvejlederne er således dem, som hovedparten af lærerne går til, når det omhandler Ungegarantien, fremfor egen nærmeste leder. Blandt lærere og ledere på skolerne opleves karrierelæringsvejlederne som den tilgængelige og relevante sparringspartner at konsultere i forhold til udmøntning af undervisningsaktiviteter i regi af Ungegarantien. Karrierelæringsvejlederne synes dermed – qua deres rolle i implementeringen – at udfylde en lokal ledelsesfunktion, der handler

FAKTABOKS 2:

UNGEGARANTIENS VÆSENTLIGSTE INDHOLD:

- Alle unge skal have en positiv destination
- Årligt timetal på 25 timer til emnet "Uddannelse og Job" på alle klassetrin
- Obligatorisk erhverspraktik for alle 9. klasser
- Virksomhederne forpligter sig til at hjælpe de unge – er en nøgleaktør
- Ungeguides følger og guider den unge i overgangene til uddannelse og beskæftigelse
- UE-vejledere der hjælper de unge med at opnå valgkompetence



om sparring på pædagogiske og didaktiske greb i udmøntningen af Ungegarantiens indsatser.

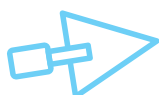
Denne sparring har en formel karakter, hvor karrierelæringsvejlederne deltager i klasser møder, team møder eller afdelings møder på skolen samtidig med, at sparringen ofte også har en uformel karakter. Det tyder derfor på, at der med implementeringen af Ungegarantien er sket en ledelsesmæssig forskydning – fra den klassiske hierarkiske ledelse til en mere distribueret ledelse, på de enkelte skoler. Undersøgelsen har vist, at når en vejlederfunktion tildeles en distribueret ledelsesrolle, at snitfladen til ledelsen bliver en anden og mellemliderne kommer til at fremstå neutrale i lyset af karrierelæringsvejledernes funktion og virke i praksis.

Men hvor forsvinder den formelle ledelse og beslutningskompetence hen, når en vejlederfunktion tildeles en distribueret ledelsesrolle? Og hvilken betydning har det for karrierelæringsvejledernes arbejde? Deres legitimitet? Og hvordan påvirkes det formelle/uformelle i organisationen, af denne forskydning?

Det, og meget mere, vil de næste par års følgeforskning vise. Ungegarantien i Hjørring Kommune er en langsigtet investering, hvorfor de endelige resultater af Ungegarantien, og karrierelæringsvejledernes rolle og arbejde, lader vente på sig i de kommende år.

Link til yderligere læsning:

<https://www.ungegarantien.dk>



FAKTABOKS 1:

FORLØBSSTUDIE OG EVALUERING AF HJØRRING KOMMUNES UNGEGARANTI V/AALBORG UNIVERSITET (2020-2024):

- Kvantitative og kvalitative metoder
- Fokus på deltager perspektivet (oplevelser, opfattelser, erfaringer og professionelle vurderinger)
- Dataindsamling hvert år

DATAGRUNDLAG: 69 unge (interviews)
202 forældre (spørgeskema)
5 brancher – virksomheder (interview)
4 ungdomsuddannelsesinstitutioner (interview)
25 lærere (interview)
9 skoleledere (interview)
6 skoledistriktsledere (interview)
4 UE-vejledere (interview)
4 karrierelæringsvejledere/praktikkoordinatorer (interview)
4 virksomhedskonsulenter (interview)

Kan du være bekymret for de **unges** fremtid?

TÆNKER du at uddannelse er vigtig?

Mener du at tryk og struktur

er vigtig for læring?

TROR DU PÅ AT ALLE HAR RET TIL ET

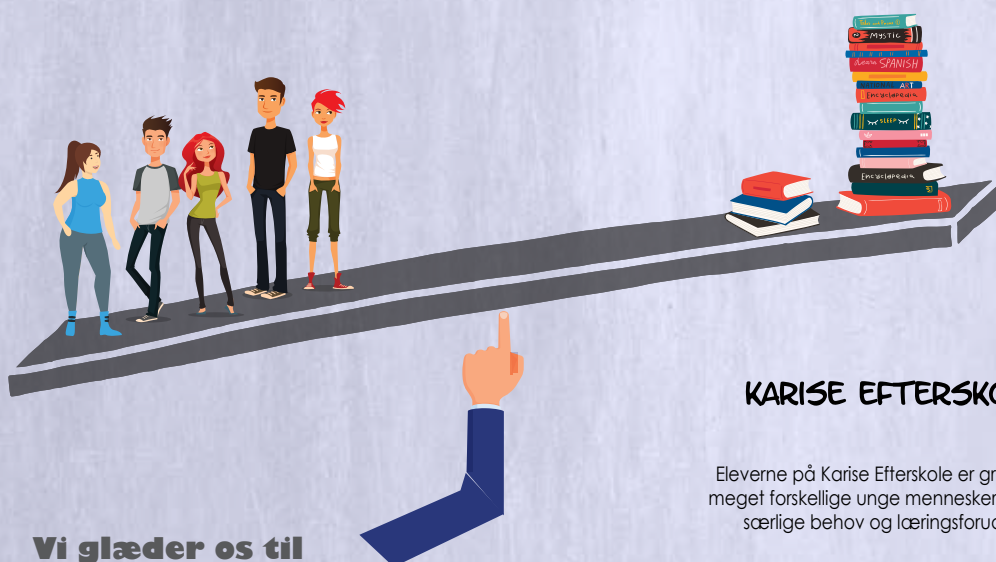
LIGEVRDIGT **ungdomsliv?**

VIL du gerne hjælpe de unge

til at opdage og udnytte deres potentiale?

VED DU AT **KARISE EFTERSKOLE** HAR SPECIALISERET

sig i at arbejde med **Unge med særlige behov?**



**Vi glæder os til
at høre fra dig....**

56 76 74 00

kontor@kaef.dk

Rønne Alle 7 • 4653 Karise

KARISE EFTERSKOLE

Eleverne på Karise Efterskole er grundlæggende meget forskellige unge mennesker med forskellige særlige behov og læringsforudsætninger.

Nogle kommer fra beskyttede specialskolemiljøer, mens andre har fungeret i den almindelige folkeskole.

Fælles for dem alle er, at de har mod på at blive mere selvstændige, få nye venner og blive en del af

et unikt fællesskab.

Læs mere om efterskolen på vores hjemmeside

www.kariseefterskole.dk

Vi sender undervisningen på Værksted

Sport
Ridning
Landbrug
Musik
Kunst/Håndværk
Film/Teater
IT/Medie
Køkken/Kantine
Bygge/Anlæg
Motor/Metal
Natur

Efterskole for Unge med særlige behov

www.tolneefterskole.dk

med mulighed for at få et fagligt løft i dansk og matematik

“Centralt beliggende med tog lige til døren”

Tlf. 9893 0511
Dvergetvedvej 95 Tolne

Botræning

TOLNE
EFTERSKOLE

Helle for fællesskab og udvikling
Efterskoleophold for sent udviklede unge

Kom og vær en del af vores fællesskab og mød nye venner.

Du møder en prøvfri skole med praktiske og kreative værksteder og hvor vi sammen har fokus på din personlige udvikling og livsglæde.

Læs meget mere om vores tilbud på:
www.efterskolenhelle.dk

helle
for at komme videre

En ny chance – en unik mulighed

HjælpeGuide

Nyt STU-tilbud på Efterskolen Helle

HjælpeGuide er et flerårigt forløb for unge med interesse for turisme og service. Der er bopligt, og gennem undervisning, bo- og jobtræning samt individuel vejledning hjælpes den unge på rette vej – mod en meningsfuld tilværelse.

HjælpeGuide optager fire unge årligt, og der er optagelse året rundt.

Yderligere information, tlf. 8638 4466

HjælpeGuide

Efterskolen Helle, Dyrehavevej 28, 8500 Grenaa.
www.efterskolenhelle.dk

STU-Ildrætsmedhjælper på Ulbølle
- en uddannelse for livet
- basis for et værdigt voksenliv

UNGDOMSUDDANNELSE FOR UNGE MED SÆRLIGE BEHOV

DRÆTSEFTERSKOLEN ULBØLLE

WWW.IEU.DK • TLF. 62 20 30 77

Plads til alle

-og et fantastisk sammenhold



Dybbøl Efterskole henvender sig til specialundervisningselever, der er bogligt interesserede.

Vi har dansk, engelsk og matematik med afgangsprøve. Masse af kreative fag, friluftsliv, rollespil, musik & samspil, glas & brugskunst, sport, samt 7 spændende liniefag.

For mere information
-Ring eller tjek vores hjemmeside.



Ragebølskovvej 3 • 6400 Sønderborg
Tlf:: 74 48 70 80 • www.dybboelefterskole.dk



EGÅ UNGDOMS- HØJSKOLE GØR UNGE UDDANNELSESPARATE

ET BREAK FRA DEN NORMALE SKOLEGANG UDEN EKSAMINER OG KARAKTERER GIVER SELVTILLID OG MOD TIL AT KOMME VIDERE I LIVET OG I UDDANNELSE



ALTERNATIV TIL FGU ELLER EN DEL AF EGU

- OPSTART I JANUAR OG AUGUST
- GÅ HER ET HALVT ELLER ET HELT ÅR
- MENTORORDNING
- PERSONLIG OG SOCIAL UDVIKLING
- FOTO · IDRÆT · DESIGN · ESPORT
- FILM · TEATER · MUSIK · KUNST
- PSYKOLOGI · BÆREDYGTIGHED



FOR 16-19 ÅRIGE



WWW.EUH.DK

TEKST //

BO KLINDT POULSEN

Vejlederens faste klummepanel består af:

Bo Klindt Poulsen, lektor i vejledning på Professionshøjskolen VIA UC.*Kristina Mariager-Anderson*, lektor vd Aarhus Universitet, Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse (DPU)*Svend Broholm*, uddannelsessekretær i 3F Odense.

De skriver på skift om løst og fast inden for vejledning.

Et jævnt og muntært, virksomt liv på jord

Måske skulle vi hjælpe hinanden og de unge med at finde glæden ved det middelmådige liv, som de fleste glad og gerne lever

Jeg vil gerne gå til bekendelse: jeg brænder ikke for mit arbejde.

Forstå mig ret: jeg er virkelig glad for mine kolleger, jeg har mange spændende arbejdsopgaver, jeg indgår i mange interessante og gode netværk og samarbejder – fx får jeg lov til, med mellemrum, at skrive en kolumne her i Vejlederen. Jeg får en udmærket løn og har bedre arbejdsvilkår end så mange andre på arbejdsmarkedet, og jeg tror egentlig, at jeg gør mit arbejde meget godt. Kort sagt, jeg er sådan set glad nok for mit job. Men brænde for det, det gør jeg ikke. Når sommerferien slutter, kunne jeg uden problemer tage tre ugers ferie mere – der er bøger, der skal læses, hav, der skal bades i, vin, der skal drikkes, ture, der skal gås; igen, det er ikke fordi jeg ikke godt kan lide mit job, men jeg mærker ikke den store brand dér i begyndelsen af august, som bare opflammer mig og sender mig på arbejde.

Når jeg ser jobopslag, og det gør jeg efterhånden mest på LinkedIn, for de findes stort set ikke i aviser eller fagblade mere, så kan jeg

se, at man gerne skal brænde. Og det gælder faktisk alle områder: brænde for at lave god undervisning, brænde for elevernes læring, brænde for administrative systemer, brænde for implementering, brænde for GDPR (jo, den er god nok, den har jeg set. Og det er da ikke fordi, jeg ikke synes GDPR er vigtigt, men lige frem brænde for det?), brænde for infrastruktur, brænde for personalejura, brænde for at lave mad til andre, brænde for sagsbehandling, brænde for grønt byggeri...

Brænde for noget eller brænde ud

Jeg har (mindst) to problemer med al denne brænden for sit arbejde.

For det første synes jeg brand-metaforen er temmelig uheldig og temmelig skrøbelig. Den er afhængig af blot et enkelt lille forholdsord – 'for'. Brænde for. Men herfra er der ikke langt til at brænde ud. Eller brænde af. Eller brænde op. Det er tankevækkende, synes jeg, at den primære forventning i rekrutteringen af mennesker til ledige jobs, at de brænder for deres

jobs, ligger så snublende tæt på det modsatte: at de brænder ud i deres jobs. Eller at de brænder op og slet ikke kan være på arbejdsmarkedet. Og det er det, som er balladen med brand-metaforen: det er slet ikke altid, vi har kontrol over brande. På den ene side siger vi, at man ikke skal lege med ilden. På den anden side skal du, for at være attraktiv arbejdskraft, vise at du brænder. Det er da et paradoks. Vi taler om at 'stå på en brændende platform' (en anden hæsleg management-floskel), og ifølge Den danske ordbog betyder det et incitament til forandring. Ja, det skal jeg da love for! Hvis jeg befandt mig på en brændende platform, så ville jeg altså gøre alt for at blive evakueret væk fra den; det tror jeg egentlig også er standarden i off-shore branchen. Så altså: ud over at alle disse udtryk der kredser om branden ofte er forvrøvlede, så indikerer de også hvor kort der er fra at brænde for til at brænde ud – hvor farligt det er at lege med ilden.

Ord har betydning

Herregud, kan man sige, det er bare ord og floskler. Hvorfor hænger du dig så meget i det? Det er så sådan det pulveriserende erhvervsliv (privat som offentligt) vælger at tale for tiden, det skal man ikke lægge for meget i.

Men sagen er – og her kommer jeg til mit andet problem med brand-metaforen – at ord har betydning. Ordet skaber, som Grundtvig betonede, hvad det nævner. Og ord er i høj grad med til at skabe forventninger og forestillinger til verden. Kort og godt mener jeg, at det er et forfejlet og farligt billede af (forventningerne til) arbejdslivet, vi reproducerer gennem brand-metaforen. For os der allerede er på arbejdsmarkedet og skal være der mange år endnu. Og i endnu højere grad for børn og unge, der først er i gang med at finde ud af, hvad alt det her med uddannelse og arbejde er for noget.

At et arbejde (og uddannelse – tænk bare på drømmeuddannelse, også her er der brandfarlige væsker på spil!) er noget man skal brænde for. At man skal finde noget, der kan mobilisere den intense følelse af at brænde. Og at man måske er forkert og fejlslagen, hvis ikke man kan finde det dér, der brænder. At ungdommen kan blive én lang jagt efter en følelse og en troværdig SoMe-gengivelse af det, der netop sætter ild i mig. Det tror jeg ikke er særlig hjælpsomt, når man er i gang med at finde ud af, hvad det vil sige at være en del af et uddannelses- og arbejdsfællesskab.

Et helt almindeligt liv

Det kan godt være, at vi er blevet bedre til ikke at sige det. Til ikke at tale om drømmeuddannelse, drømmejob, til at sige til børn og unge at de skal finde ud af hvad de brænder for. Men jeg er i tvivl om, vi ikke stadig er gode til at signalere det, alligevel. Ét er den evige voksne jargon i jobopslag, på sociale medier, i vores hverdag om hvad vi brænder for eller gerne vil have andre til at brænde for. Den hører børn og unge selvfølgelig også, og den vil også danne bagtæppe for deres forestillinger om, hvad det vil sige at lykkes med uddannelse og job.

Noget andet er måden vi ofte insisterer på at gøre uddannelse og arbejdsliv interessante på for børn og unge. Konkurrencer om det ene og det andet. Rollemodeller som er

überdygtige og engagerede – rollemodeller der også brænder. Uddannelsesbesøg og jobskygge fokuseret på at løse alle 17 Verdensmål gennem innovative processer. Konceptualisering, kreativitet, entreprenørskab.

Måske vi i højere grad skulle nøjes med begejstringen og overraskelsen over at kunne beherske en sav, når man er på besøg på en erhvervsskole. Måske vi i højere grad skulle tale om den almindelige glæde ved at gå på arbejde – og glæde ved at få fri, så man kan lege med sine børn, tage ud at fiske, læse en bog, gå tur med sin hund. Måske vi i højere grad skulle gengive et syn på uddannelse og arbejde, som ikke handler om at springe over hvor gærdet er lavest, men heller ikke partout hvor det er højest. Måske vi skulle hjælpe hinanden og de unge med at genfinde glæden ved det midelmådige, det der er godt og godt nok, det liv langt de fleste mennesker glad og gerne lever. Et jævnt og muntert, virksomt liv på jord.



MUNKEGÅRDEN

VI STØTTER VED HVERT TRIN OP AD STIGEN

Uddannelses-, beskæftigelses- og botilbud til unge med særlige behov

Munkegården er en helhedsorienteret socialpædagogisk institution placeret midt i Danmark. **Linjeværksteder: Træ; Køkken; Orangeri med heste; Landbrug; og Motor- & Metal.**

- STU (Lov 564)
- Særligt tilrettelagte beskæftigelsestilbud (LAB §32)
- Bo-del med botræning (SEL §107)
- Kollegieboliger til unge, der kan klare sig i egen bolig
- Beskyttet beskæftigelse (SEL §103)
- Aktivitets- og samværstilbud (SEL §104)
- Socialpædagogisk Støtte (SEL §85)
- Ressourceforløb



Scan koden og se film om vores linjeværksteder

www.munkegaarden.dk

kontor@munkegaarden.dk | tlf. 6444 1383

EN SPÆNDENDE UDDANNELSE



Glæde og faglig motivation er i centrum på Glad Fagskole.

Prøv en uges praktik på en af vores faglinjer:

Teater, Medie, Dyrepasser, Håndværker, Gartner, Animation, Køkken, Design og Pedel.

Kontakt:

København +45 29627528
tanja.b@gladfagskole.dk

Esbjerg +45 21 48 96 68
annie.mk@gladfonden.dk

Aabenraa +45 40121072
mathilde.h@gladfonden.dk

Ringsted +45 40279111
sacha.lw@gladfagskole.dk

gladfagskole.dk

GLAD



BØGEVANGSKOLEN - Vejle Fri Fagskole
- EN GOD START PÅ VOKSENLIVET



STU MED SIGTE PÅ ARBEJDE OG LIV

Vi tilbyder en samlet pakke til unge med særlige behov.

Vores fokus ligger på at klargøre eleverne til et selvstændigt voksenliv.

BØGEVANGSKOLEN | BØGEVANG 18 | 7100 VEJLE
TLF. 7582 1176 | MAIL@BVSK.DK | WWW.BVSK.DK

FENSKÆR

EFTERSKOLE

**PRAKTISK/MUSISK OG PRØVEFRI
SPECIALEFTERSKOLE**

Kollegievej 5B
Nr. Nisum
7620 Lemvig
tlf. 9789 1177
post@fenskaer.dk

Læs mere på vores hjemmeside:
www.fenskaer.dk

GØDVAD

efterskole

Et særligt tilbud til særlige elever



Et godt
ungdomsliv
til alle

Gødvdad Efterskole er for elever
med særlige behov eller generelle
indlæringsvanskeligheder.

[Se mere på goed.dk](http://goed.dk)

Gødvdad Efterskole | Stavangervej 2 | 8600 Silkeborg
Tlf. 86 82 08 11 | info@goed.dk | goed.dk

EN SKOLE I BEVÆGELSE



 HALVORSMINDE
EFTERSKOLE OG FRI FAGSKOLE

TEKST //

TORBEN ELSIG-PEDERSEN, REDAKTØR

Elevcoach med blik for kærlighedssorger, præstationspres og ensomhed

Trine Rølle har som fastansat coach på et gymnasium mange opgaver med at hjælpe unge med trivsel, motivation og selvværd

Andengrads ligninger, tekstforståelse og tysk grammatik er noget af det, der burde optage unge på en gymnasieuddannelse. Men ofte er det meget mere personlige forhold som kærestesorger, præstationspres og følelsen af ensomhed, som kommer til at fylde og dermed stå i vejen for den egentlige læring. Heldigvis for de fleste elever kun i perioder af deres gymnasietid. På Københavns åbne Gymnasium, KG, er der dog hjælp at hente, hvis store og små livskriser opstår midt mellem pensumkrav, fester og livet som ung.

For gymnasiet har ansat Trine Rølle som elevcoach til at arbejde sammen med eleverne om udfordringer som trivsel, motivation og selvværd. Og der er efterspørgsel efter en samtale med hende. Trine Rølle arbejder i spændingsfeltet mellem vejledning og personlig coaching.

»Mine primære opgaver er individuelle samtaler med unge om alt det, der kan forstyrre og spænde ben for at gå i gymnasiet. Men jeg arbejder også med klasserne omkring det gode læringsmiljø, jeg samarbejder med gymnasiets andre vejledere, klasselærere og teamlærere om, hvordan vi får både klassefællesskaberne og det store fællesskab til at fungere godt,« fortæller Trine Rølle, der er uddannet cand. mag. i pædagogik. Derudover har hun en coachuddannelse og en efteruddannelse som konfliktvejleder.

Når KG bruger ressourcer på en fuldtidsstilling som elevcoach hænger det

sammen med, at alt det der fylder i de unges liv også har stor indflydelse på de unges skolegang.

Et presset ungeliv

»Der er så meget på spil for en ung på 16-18 år. I gymnasieårene får de unge mange erfaringer og oplevelser med ting, de prøver for første gang i deres liv. De har mange opgaver i gymnasiet, de har fritidsliv, de tager kørekort, vil gerne have tid til familie og vennerne. De har travlt, og mange har udfordringer med, hvordan de passer på sig selv i en verden med komplekse krav. Så for mange handler det om at mestre livet på en god måde, så de både kan være i skolen og i hele livet uden om skolen. Og for mange elever betyder det, at de gerne vil have sparring med en coach,« siger Trine Rølle, der aktuelt vurderer, at hun har kontakt med omkring 100 elever på gymnasiet, hvor der går omkring et tusinde unge.

KG gør meget for at mindske oplevelsen af præstationspres. Der arbejdes med karakterfrie klasser, med feedback som en del af læringen i stedet for, at det hele handler om et tal.

»Men jeg må bruge meget tid på at udfordre tænkningen om, at man ikke skal være meget dygtigt til ting, man ikke har prøvet før. Nogle elever har en selvforståelse af, at de skal gøre det perfekt første gang, de møder en ny type opgave. Men sådan er det jo ikke. De går her for at lære nyt. Jeg taler også med de unge om, at de kan få et godt liv

uden at få 12 i alt. Og det betyder ikke, at de ikke må være ambitiøse, selvfølgelig må de være det. Men det kan være hjælpsomt at minde dem om, at der er mange spændende uddannelser, der ikke kræver et tårnhøjt gennemsnit.«

Fastholdelse og omvalg

For en uddannelsesinstitution er der naturligvis økonomi i at fastholde de studerende, men Trine Rølle har det etiske standpunkt, at hendes opgave ikke er at overtale nogle til at blive i uddannelsen.

»For nogle elever er det bedre, at de gør et omvalg. I de situationer er det min opgave at afdramisere deres omvalg ved at støtte dem i, at de er blevet en erfaring rigere og nu vil videre til noget andet. I forhold til unge med svære livsbetingelser, kan det handle om at give dem mulighed for at blive på gymnasiet i nogle trygge og stabile omgivelser, selvom de måske har svært ved at passe deres skole. For hvis alternativet er, at de dropper ud til ingenting og et skrøbeligt netværk, så vil vi gerne vise, at vi tror på dem. Så støtter vi dem i deres udvikling, så de bliver lidt mere klar til livet efter gymnasietiden.«

Konflikter er naturlige

Hele det sociale liv påvirker de unges evne til at være i klassen og til at kunne fungere med kravene til pensum og skolegang.

Trine Rølle arbejder derfor ikke kun med individuelle samtaler, men har en hel palette af arbejdsopgaver. Hun samarbejder med elevambassadører, der hjælper med at tage godt imod nye elever, hun deltager i at tilrettelægge sociale arrangementer og tilbyder gruppeforløb, hvor de unge kan dele erfaringer.

»Konflikter i klasserummet kan tage fokus helt væk fra det faglige, for det er svært at koncentrere sig, hvis man sidder og har ondt i maven. Derfor arbejder jeg også med klasserne om, hvordan de kan håndtere konflikter. Vi kan også kalde det samarbejdskompetencer, hvor de unge får forståelse for, at selvom de kan være meget forskellige, så kan man godt acceptere hinanden og fungere sammen i en klasse og i et gruppearbejde. De lærer i det arbejde, at konflikter ikke er farlige og at de opstår, hvor mennesker er samlet. Jeg tænker, at den læring faktisk kan være til nytte for dem resten af livet,« siger Trine Rølle.



Trine Rølle: Arbejder som elevcoach på Københavns åbne Gymnasium. Cand. Mag. i pædagogik. Coachuddannelse. Efteruddannelse i konfliktvejledning. Har tidligere arbejdet i UU-København og som projektleder i Slagelse Kommune med indsatser for udsatte unge.

Der kan være mange forskellige udfordringer, som får unge til at banke på hos elevcoachen. Men der er også nogle generelle forhold:

FOMO og fremtidsangst

»For mange i 1.g handler det om, hvad de andre tænker om en, om man er god nok og om hvor meget man skal præstere. Mange af de unge tror, de skal være med til alt, de er præget af FOMO (Fear Of Missing Out). De gør alt for at være med til alle fester, skal være med når der skal drikkes øl, de vil ikke gå glip af noget. De har svært ved at sige nej, og derfor bliver de også helt udmattede af livet som ung i gymnasiet. Når de kommer i 3.g ser jeg i højere grad, at mange spekulerer på, hvad der skal ske, når de er færdige med gymnasiet. De har bekymringer i forhold til at træffe de rigtige valg, nogle har ikke lyst til at være voksne, mens andre glæder sig til livet efter gymnasiet. Det er meget forskelligt, hvad der fylder.«

Og så er der de unge, som kommer og fortæller om et diffust ubehag, unge der

har hjertebanken og hovedpine. Nogle gange handler det om store konflikter i familien, fx forældre med misbrug. Men der er også elever, som har svært ved at leve et ungdomsliv i spændingspresset med forældre, der kommer fra en helt anden kulturel baggrund.

»Mange samtaler handler om at føle sig ensom og være nervøs. Ofte arbejder jeg i grupper med eleverne, for der har jeg bedre mulighed for at almenføre de følelser, som fylder i dem. I gruppen oplever de, at de Ikke bare er overladt til sig selv med deres egne individuelle følelser og at de ikke er ene om at opleve et præstationspres eller ensomhed.«

En god dag

En god dag for Trine Rølle er en helt konkret dag, som i går, fortæller hun.

Dagen bød på en række opfølgende samtaler med 1.g elever. En elev sagde fx., at hun havde tænkt over det de talte sammen om sidst. Og at det faktisk havde hjulpet hende. Så var der en svær samtale med en elev og hans forældre,

hvor der blev lavet brandslukning omkring misbrugsproblemer i hjemmet. Den unge blev hjulpet videre til TUBA, som har kompetencer til at arbejde dybere med misbrugsproblemer i familien. Det var en svær samtale. Men også en nødvendig samtale, tænker Trine Rølle.

»Desuden havde jeg et kort møde med en elevgruppe, som er med til at skabe aktiviteter omkring demokrati og dagen sluttede med et mere socialt møde med kakao og boller sammen med nogle elev-ambassadører. Det var en tak for deres hjælp omkring opstart af 1.g'erne. Jeg mødte tidligt i går og gik først hjem halv seks. Men det var en fed dag, for den var meget varieret, og jeg føler jeg hjalp unge med nogle udfordringer.«

Faglige udfordringer

Trine Rølle er meget bevidst om udfordringerne i arbejdet som elevcoach. For det første kan det være frustrerende at vide, at hun på skolen kan arbejde med nok så meget med en ung, men samtidig vide, at vedkommende skal hjem til en familie med meget lidt opbakning eller at de måske slet ikke har et sted at bo. Nogle udfordringer har hun som coach kun begrænsede muligheder for at løse.

Og så er der hendes coach-faglige udfordringer:

»Jeg arbejder jo meget alene i forhold til de individuelle samtaler, hvor jeg ikke bliver gjort opmærksom på mine egne blinde vinkler. Samtalerne foregår i et fortroligt rum, hvor det kan være svært at invitere en fagperson ind for at kigge på det, jeg laver. Men jeg har dygtige kolleger, hvor jeg kan hente sparring. Jeg synes, vi er gode til at hjælpe hinanden,« fortæller Trine Rølle.

TEKST //

3 X R: **RIE THOMSEN, RANDI SKOVHUS OG RITA BUHL**

Rie Thomsen: Forskningsenheden i vejledning, DPU, Aarhus Universitet, professor, Ph.d. i karrierevejledning.

Randi Boelskifte Skovhus: Center for Livslang Læring og Program for karrierevejledning, VIA. Ph.d. i karrierevejledning.

Rita Buhl: Lektor på VIA, underviser på Diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning.

Forskningsoversigt afslører stort potentiale for øget forskning i vejledning

Der findes endnu mange danske og nordiske undersøgelser af om eller hvordan karrierevejledningsaktiviteter kan bidrage til social retfærdighed.

Drøftede du og dine kollegaer på jeres første medarbejdermøde efter sommerferien, hvordan I kan udvikle jeres og jeres organisations vejledningsindsats, så den i højere grad bidrager til social retfærdighed? Uanset om svaret er ja eller nej, så er der inspiration at hente i den forskningsoversigt over karrierevejledning og karrierelæring for social retfærdighed, som to af os anmelder her – den tredje R er inhabil som en af forfatterne.

Forskningsoversigten er indbydende at gå i gang med, skrevet i et let tilgængeligt sprog og på dansk. Den er på 32 sider, og der er ydermere udviklet en PowerPoint præsentation, som man kan bruge eller hente inspiration i, hvis man vil holde et oplæg for kollegaer eller samarbejdspartnere som inspiration i arbejdet.

Forskningsoversigten kortlægger forskning i vejlednings- og karrierelæringsaktiviteter for unge i alderen 13-20 år – aktiviteter med et socialt retfærdighedsperspektiv. Vejlednings- og kar-

rierelæringsaktiviteter defineres som 'aktiviteter, der har til hensigt at støtte mennesker i deres erfaringer med og refleksioner over liv, læring, uddannelse og arbejde. Desuden skal vejledningen støtte mennesker i at påvirke deres liv, så det bliver, som de ønsker. Aktiviteterne kan derfor både finde sted i og uden for og/eller i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne'.

Der indledes med en overordnet præsentation af forskningsoversigtens temaer og opbygning. Her får læseren også en introduktion til forskellige forståelser af social retfærdighed. Ligesom det fremhæves at karrierevejledningens afsæt historisk set med Parsons var et ønske om at hjælpe udsatte grupper til beskæftigelse og til bedre livsbetingelser, og at det kan undre, at der ikke findes mere forskning omkring vejledningsaktiviteters bidrag til social retfærdighed.

Der er inkluderet omkring 85 studier, heraf fem danske, i forskningsoversigten. Et inkluderingskriterie er,

at studiet skal beskæftige sig med vejledningsaktiviteter, som afprøves og undersøges med fokus på, hvordan aktiviteterne kan bidrage til øget formel lighed, øget resultatlighed eller øget social inklusion. Et andet kriterie for at et studie er inkluderet i forskningsoversigten er, at studiet er informeret af teorier fra uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledningsfeltet. Forskningsoversigten giver i den forbindelse et overblik over de teoretiske tilgange, som præger feltet.

Når man læser forskningsoversigten får man et indblik i mange forskellige vejlednings- og karrierelæringsaktiviteter, som eksplicit gennemføres for at bidrage til social retfærdighed. De fleste studier beskriver, hvordan aktiviteterne virkede eller ikke virkede ift. at fremme social retfærdighed på kort eller lang sigt. På den måde kan man gennem forskningsoversigten også få inspiration til udvikling af vejledningsaktiviteter for de målgrupper, man selv og kollegaer arbejder med.

Forskningsoversigten viser, at når der arbejdes med vejledning og karrierelæring i et socialt retfærdigheds-perspektiv så vælges det ofte at rette aktiviteterne mod udvalgte målgrupper, som forventes at møde særlige barrierer eller udfordringer. De særligere barrierer som identificeres er

- Køn
- At have anden etnisk herkomst end majoriteten i landet
- Forældres indkomst og/eller uddannelsesbaggrund
- Geografisk placering som en barriere for at deltage i uddannelse

Forskningsoversigten identificerer også en anden tilgang til vejledningsaktiviteter i et socialt retfærdigheds-perspektiv, nemlig vejledningsaktiviteter som retter sig mod alle unge, fx alle elever i en klasse eller på en skole. Tanken er, at alle unge profiterer af vejledningsaktiviteterne og at aktiviteterne også kommer særlige målgrupper til gode.

Refleksion

I tilknytning til præsentationerne af karrierevejledningsaktiviteter for udvalgte målgrupper og for alle har forfatterne udarbejdet en række arbejds-spørgsmål til læseren. Disse er værd at dykke ned i, reflektere over og drøfte med sine kollegaer, leder og øvrige samarbejdspartnere. (Se boks)

Forslag til ny forskning

I den afsluttende opsamling præsenteres der blandt andet forslag til fremtidig forskning. Og det pointeres, at forskningsoversigten vidner om, at der endnu ikke findes mange danske og nordiske undersøgelser af om eller hvordan karrierevejledningsaktiviteter kan bidrage til social retfærdighed. Forskningsoversigten rundes af med at fremhæve, at hvor der er tomrum, er der oftest også potentiale, og at forfatterne med forskningsoversigten håber at have givet et bud på dette potentiale.

Der er tale om inspirerende og interessant læsning! Og har man lyst til mere så kan man gå ombord i referencelisten, hvor alle de studier, der er inkluderet i forskningsoversigten, er nævnt.

Pædagogisk indblik

08

December 2020
DPU, Aarhus Universitet
Nationalt Center for Socialkompetence
Aarhus Universitetsbibliotek



Karrierevejledning og karrierelæring for social retfærdighed

Af Laura Cordes Felby, Astrid Schrøder Olsen,
Mathias Mark Christensen & Rie Thomsen

Anmeldelse af: Felby, L.C.; Olsen, A.S.; Christensen, M.M.; Thomsen, R. (2020). Karrierevejledning og karrierelæring for social retfærdighed. Pædagogisk Indblik, december 2020

ARBEJDSPØRGSMAÅL — EKSEMPLER

- Hvor kan de unge I arbejder med, møde rollemodeller?
- Hvad kan vejledningen gøre for at sikre mere lige adgang til de videregående uddannelser? Er der forhold, som vejledningen ikke kan/bør ændre ved?
- Diskutér om I arbejder med betydningen af den geografiske placering i vejlednings- eller karrierelæringsaktiviteter
- Kortlæg de vejledningsaktiviteter, I tilbyder. Skriv dem alle ned og diskuter bagefter, hvem aktiviteterne gavner og hvordan.

HENT MATERIALET HER

Forskningsoversigten: <https://tinyurl.com/6defuypp>
PowerPoint præsentation: <https://tinyurl.com/hm2zhk5w>

TEKST //

MILLE KRISTENSEN, SKRIBENT

Forandringsudsagnet er første skridt på vejen mod fastholdelse

Vejledning af unge vil fra tid til anden involvere samtaler om fastholdelse i job eller på uddannelse. Den enkelte fraværssamtale kan være svær at få greb om, hvis ikke man har de rette værktøjer. Her kan Den Motiverende Samtale være en effektiv tilgang, som kan støtte unge i at få øje på egne ønsker og værdier og derved styrke dem i fastholdelsen – hvis det er den vej, de ønsker at gå. For det er den unges egen motivation, der står centralt i Motivationssamtalen.

Et af nøgleordene, inden for Den Motiverende Samtale (DMS) som tilgang, er forandringsparathed hos klienten – i dette tilfælde den unge. Tilgangen er udviklet af de to psykologer William Miller og Stephen Rollnick og blev oprindeligt anvendt i arbejdet med afhængighedsproblematikker, men den har senere vist sig at være enormt effektiv i arbejdet med motivation og forandringsprocesser hos mennesker mere bredt, herunder i arbejdet med unge. De er i en fase af deres liv, hvor der ofte er mange valg at gøre, og hvor de er ved at udvikle deres værdisæt som mennesker.

Via rådgivning og vejledning kan vi forsøge at skubbe den unge i den 'rigtige' retning, men ofte fører det blot til modstand eller resignation. Inden for DMS arbejder man bevidst med at gøre den unge til en aktiv og ansvarlig medspiller for egen udvikling og trivsel. Dette gøres blandt andet ved at arbejde med at fremkalde og forstærke forandringsudsagn. Er der noget i den unges sprog, der peger mod et ønske om forandring?

I DMS skelner man mellem forandringsudsagn og status quo-udsagn. Status quo-udsagnet har en indbygget passivitet, som både kan skyldes, at et

problem ikke anskues som noget, der bør ændres på, eller at den unge ikke har troen på, at forandring er en mulighed, eksempelvis: "Det er lige meget, om jeg fortsætter på uddannelsen...". Derimod vil der i forandringsudsagnet gemme sig små antydninger af ønsket om aktivt at ændre på noget, f.eks.: "Jeg vil gerne gennemføre min uddannelse, så jeg kan...".

Den unge er eksperten

Vejlederens opgave består blandt andet i at stille tilpas åbne spørgsmål, så den unge selv får reflekteret over og formuleret det potentielle ønske om forandring. Psykolog Malene Klindt Bohni, som har mange års erfaring med at forstå og undervise i DMS, forklarer, at "essensen i Den Motiverende Samtale er at hjælpe de unge med at lave gode og sunde valg ud fra deres egne ønsker og værdier."

I forhold til en udfordring som fastholdelse har det vist sig at være langt mere virksomt netop at hjælpe den unge til at finde ud af, hvad han/hun selv vil, end at fremføre gode argumenter for fastholdelse. DMS er i dag udbredt i hele verden på tværs af arbejdsområder, hvor man arbejder med menneskelige motivationsprocesser,



blandt andet i undervisnings-, sundheds- og erhvervssektoren – herunder i studievejledninger verden over.

"Min erfaring med Motivationssamtalen – i forhold til arbejdet med unge – er, at tilgangen har en kæmpe styrke, både fordi de unge oplever, at jeg er på 'deres hold', og at de er ekspert på deres eget liv og ikke bliver mødt af én, der prøver at overbevise dem om, hvad de bør gøre og ikke gøre," forklarer Malene Klindt Bohni.

Sprog og adfærd hænger sammen

Rent metodisk bygger DMS på to grundlæggende antagelser. Jo mere den unge selv argumenterer for foran-



Jo mere den unge selv argumenterer for forandring, jo større er sandsynligheden for, at den unge også handler anderledes, forklarer psykolog Malene Klindt Bohni, der underviser i brugen af Den Motiverende Samtale (DMS) som tilgang til forandringsparathed.

>> Den måde vejlederen agerer på i samtalen har stor indflydelse på, hvad den unge siger, og hvad han/hun ender med at gøre.

Malene Klindt Bohnis 3 råd:

Sådan imødekommer man den unges forandringsparathed

Modstå ordnerrefleksen – Hvis du argumenterer for forandring, og den unge yder modstand og argumenterer imod, så har du påtaget dig den forkerte rolle. Det er den unge selv, der bør fremføre argumenterne for forandring. Vi er tilbøjelige til at tro på det, vi hører os selv sige.

Anerkend den unges autonomi – Der er noget i den menneskelige natur, der stritter imod presion og anvisninger fra andre. Ironisk nok er det netop anerkendelsen af den andens ret og frihed til at afvise forandring, der sommetider gør forandring mulig. Respektér at den unge er ekspert på sit eget liv.

Hjælp den unge til at få øje på alle hans/hendes ressourcer og styrker – hjælp ham/hende til at tro på, at forandring er mulig. For at kaste sig ud i en forandringsproces må man have en tro på, at man kan gennemføre den givne forandring – vis at du tror på ham/hende.

Malene Klindt Bohni underviser i Den Motiverende samtale. Du kan læse mere på Generatorpp.dk

dring, jo større er sandsynligheden for, at den unge også handler anderledes. Der er altså en tæt sammenhæng mellem sprog og handling, det er første antagelse. Sproget bliver således anskuet som en katalysator for motivationen.

Hvis det er svært at fornemme ud fra den unges udsagn, om han/hun er forandringsparat, kan man som vejleder hjælpe den unge med at gå på opdagelse i den unges ønsker og værdier og undersøge, om de er i overensstemmelse med hans/hendes livsstil og adfærd. Er der ikke overensstemmelse, er det et godt sted at starte. Her findes der måske en spirende lyst hos den unge til at ændre på noget.

Intentionen om i samtalen at gøre den unge til en aktiv og ansvarlig medspiller for egen udvikling og trivsel kan dog hurtigt blive udfordret af vejlederens – velmente – ambitioner på den unges vegne. Den måde vejlederen agerer på i samtalen har stor indflydelse på, hvad den unge siger, og – med direkte reference til den første antagelse – hvad han/hun ender med at gøre. Det er den anden antagelse. Vejlederens ad-

færd smitter så at sige af på den unge. Som vejleder gælder det altså så vidt muligt om at holde forandringsprocessen på den unges egen banehalvdel.

Få øje på ambivalensen

Et kernebegreb i DMS er ambivalens. Begrebet betyder, at være splittet i forhold til to forskellige veje at gå. Et eksempel kunne være: "På den ene side vil jeg gerne få afleveret de afleveringer, jeg er bagud med, og rette op på min fraværsprocent, så jeg kan få min gymnasieeksamen og komme ind på en videregående uddannelse – på den anden side har jeg svært ved at komme op om morgenen, og jeg kan ikke overskue alle de afleveringer, jeg mangler at lave".

Her har den unge et forandringsudsagn i første led af sætningen, men samtidig et status quo-udsagn i sidste, der umiddelbart bremser ham/hende i at få foretaget den forandring, som vil kunne muliggøre, at han/hun får sin eksamen. Det er et udtryk for ambivalens. Men ambivalensen er ikke nødvendigvis et udtryk for, at den unge

ikke er motiveret – snarere at der er argumenter både for og imod en forandring.

»I den motiverende samtale er vejlederens opgave at facilitere processen med at undersøge begge sider af ambivalensen og hjælpe den unge til at finde ud af hvilken side af argumenterne, der vejer tungest og er bedst i overensstemmelse med hans/hendes værdier og ønsker. I samtalen kan det være et godt sted at få fat, hvis man kan få øje på forandringsudsagn og sammen med den unge udforske begge sider af ambivalensen,« forklarer psykolog Malene Klindt Bohni.

I samtalen kan den unge opleve at få nuanceret sin opfattelse af handlemuligheder og forandringspotentiale. Det er også derfor, at forandringsudsagnet anskues som første skridt på vejen mod forandring – og i dette tilfælde fastholdelse. Også selvom udsagnet er præget af ambivalens. For ambivalensen går forud for forandringen, og her kan man som vejleder træne sig i at høre både forandrings- og status quo-udsagnet.

Vi har hjertet med – og giver aldrig op!

Kender du en ung,
der er tæt på at falde
fra en uddannelse?



Holdstart

Efterår 19 uger
(start august)

Forår 23 uger
(start januar)



HESTE



E-SPORT



HÅNDVÆRK



9. KLASSES PRØVER



“HURTIG I JOB”

TEKST //

IBEN BAK LARSEN

 MEDLEM AF BESTYRELSEN I DANMARKS VEJLEDERFORENING OG
 UDDANNELSESVEJLEDER I UU SKANDERBORG


Unge til EUD eller EUD til unge?

Vi har hørt det, til en grad hvor vi kan det i søvne: fremtidens arbejdsmarked kalder på flere faglærte. Beregningsmodeller peger på, at der kommer til at mangle op til 70.000 faglærte i 2025. Det er lige om lidt. Nyhedsudsendelserne bugner af indslag om alle de arbejdspladser der bare venter på at blive beriget med erhvervsuddannet arbejdskraft og alligevel vælger færre end én ud af fem unge den erhvervsrettede vej, direkte efter grundskolen. De unge vil - trods talrige indsatser for at få dem på andre tanker - meget hellere på de gymnasiale uddannelser.

Der laves rapporter, evalueringer og politiske tiltag for at skubbe de unge i retning af erhvervsuddannelserne. De skal opleve fagene i praktik og uddannelserne i brobygning, mor skal med ud og besøge erhvervsskolen, så også hun kan få øjnene op for alle fortræffelighederne. Unge skal møde rollemødder af begge køn, som kan fortælle om hvorfor de har valgt erhvervsvejen. Udskolings eleverne skal vurderes og anerkendes deres praksisfaglighed. Som vejledere skal vi "booste" erhvervsuddannelserne, vi skal informere, vise film og tale op. Til vi bliver blå i ansigtet.

Og alligevel vil de unge hellere på de gymnasiale uddannelser.

Mon ikke vi skal stoppe op, og overveje, om det er de unge der er galt på den, siden de ikke strømmer til erhvervsskolerne i hobetal? Er det de unge der skal skubbes mere i retning af erhvervsuddannelserne, eller er det måske erhvervsuddannelserne, der skal skubbes mere i retning af de unge?

Hvad driver unges uddannelsesvalg

Der er som bekendt et hav af faktorer, som indvirker på den enkeltes uddannelsesvalg og disse er kilde til megen interessant forskning. Et af de projekter, som har sat unges uddannelsesvalg under lup, er projektet "Hvad driver unges uddannelsesvalg" fra DEA, 2018. Her er fire hovedpointer fra projektet, i forkortet form:

- 1: Uddannelsesvalget påvirkes af de nære relationer – venner og familie, også af lærere og vejledere.
- 2: Valget af ungdomsuddannelse foregår midt i en identitetsudviklende proces. Unge vælger ungdomsuddannelse efter interesser og områder, hvor de er eller opfattes som fagligt dygtige og uddannelsesvalget udgør en ny identitetsmarkør, der definerer en ny rolle, som de selv har mulighed for at øve indflydelse på.
- 3: De unge oplever, at de ikke er klar til, eller klædt på til, at træffe skelsættende valg og tænker i, hvordan de kan udskyde deres valg.

4: Valg og vejledning en langstrakt proces og de forskellige aktiviteter er afhængige af lærere og vejledere. Praktik og brobygning opleves som mest afklarende, men ofte virker brobygningsaktiviteterne som en be- eller afkræftelse af et allerede foretaget valg.

Nogle unge kan også føle sig udfordret i selve argumentationen for uddannelsesvalget.

Dette svarer godt overens med de overvejelser, de unge jeg møder i min vejledningspraksis beskriver. Dertil kommer ønsker om at være en del af et ungdomsmiljø, have et socialt fællesskab i en klasse/på et hold og at vælge noget, som åbner for muligheder senere i livet og ikke begrænser én. Lyder det bekendt?

Mere af det samme?

Når nu vi ved alt dette (og mere til) kan det virke løjerligt, at vi bliver ved med at tro, at det er disse unge, reflekterede, fornuftige mennesker der skal nudges lidt, rette ind og så tilpasse sig systemet i dets nuværende form.

Jeg ved at der er en masse gode tiltag i gang – og også gennemført i mange sammenhænge – rundt omkring på landets erhvervsskoler, hvor der sidder en hoben dygtige, ambitiøse og højt kvalificerede folk. Og alligevel er søgning til de udmærkede, vigtige tilbud, ikke som man hverken fra samfundets eller vejledningens side kunne ønske sig. Og det er en skam. For de unge og for samfundet.

Hvad ville der ske, hvis nogle af alle de gode kræfter og skyhøje beløb blev kastet efter at lade erhvervsuddannelserne nærme sig de unge, fremfor den anden vej?

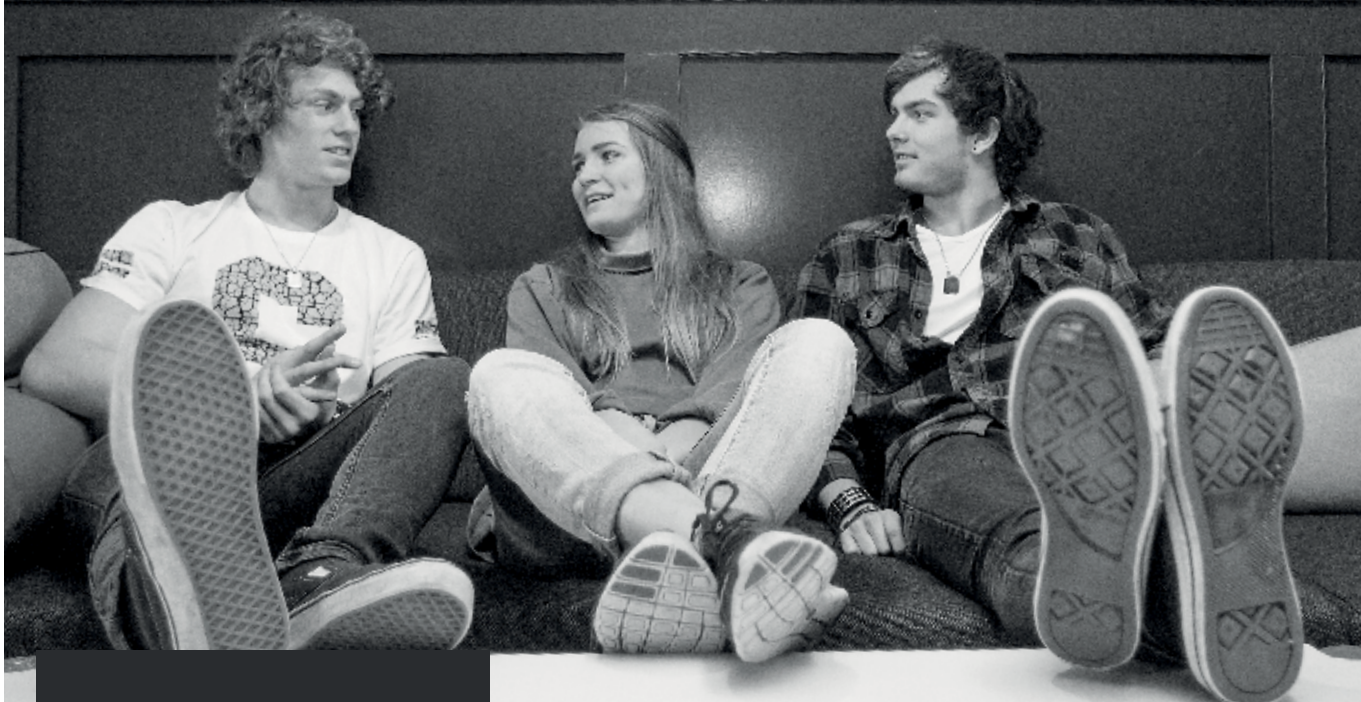
Hvad ville der ske, hvis vi i langt højere grad så på, hvad der er vigtigt for den målgruppe, som netop ville have gavn af en erhvervsuddannelse og som kunne gøre gavn dér?

Hvad ville der ske, hvis vi som samfund anerkendte at det var ok at have brug for mere tid, inden man skal vælge sin erhvervsvej?

Hvad ville der ske, hvis vi flyttede fokus fra at presse de unge og deres valg, og i stedet og turde tænke at det er uddannelsessystemet og de faglige udvalg, der skulle presses i en anden retning?

Jeg har ikke svarene – kun nogle idéer. Og som sagt er meget allerede prøvet af i en eller anden form. Men hvis vi gør mere af det vi plejer – ja, lur mig om så ikke det også går som det plejer...

DET ER GODT AT VÆRE I TVIVL



friefagskoler.dk
Faglighed i praksis

Frie Fagskoler er erhvervsrettede og virkelighedsnære kostskoler for unge med praktiskfaglige interesser.



PRØV FØR DU VÆLGER

Eleven kan vælge en af følgende faglinjer på forskellige niveauer: Håndværk • Gamedesign • Design • Sundhed, omsorg, pædagogik • Event • Turisme • Gastronomi • Hest • Landbrug

Erhvervslinje

Når en praktikplads og faglig interesse er vigtig for at komme i mål og videre på EUD eller EUX

10. klasse

Når der lige behøves et boost i en anderledes praktisk og kreativ 10. klasse inden gymnasiet eller en erhvervsuddannelse/EUX

Akademilinjje

Når et fag skal nørdes igennem på højt niveau og i mange timer – og at bestå en optagelsesprøve er næste trin mod uddannelse

Joblinje

Når der er særlige behov, som skal tilgodeses, og målet er at blive klar til et ufaglært job

Mulighed for mentorordning fra 16 år og enkeltfag i dansk og matematik

