

Uddannelsesvejledning til voksne

Vejledningens organisering, rammer og retning på VUC'er og de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner



Uddannelsesvejledning til voksne

Vejledningens organisering, rammer og retning på VUC'er
og de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner

Uddannelsesvejledning til voksne

© 2015 Danmarks Evalueringsinstitut
Trykt hos Rosendahls

Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bestilles hos:
Alle boghandlere

40,- kr. inkl. moms
ISBN 978-87-7958-861-5
Foto: Adobe Stock, Colourbox, VEU-center Syd

Indhold

Forord	7
1 Resume	9
2 Indledning	15
2.1 Formål og undersøgelsesspørgsmål	16
2.2 Baggrund	16
2.2.1 Den nuværende uddannelsesvejledning til voksne fungerer ikke optimalt	16
2.2.2 Kort historisk rids af uddannelsesvejledning til voksne	17
2.2.3 Voksenvejledningslandskabet i dag	19
2.3 Rapportens fokus og genstandsfelt	20
2.3.2 Uddannelsesinstitutionerne i undersøgelsen og deres uddannelser for voksne	21
2.4 Design og metode	23
2.4.1 Forundersøgelse	23
2.4.2 Spørgeskemaundersøgelse	23
2.4.3 Telefoninterview	24
2.4.4 Institutionsbesøg	24
2.4.5 Høring og afsluttende dialogmøde med interessenter	25
2.5 Organisering og bemanding	25
2.6 Rapportens opbygning	26
3 Vejledningens rammer og praktikere	27
3.1 Rammer og organisering	27
3.1.1 Større andele blandt VUC'erne end blandt de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner har vejledningscenter og åben vejledning	28
3.1.3 De indledende vejledningssamtalers varighed varierer betragteligt	32
3.2 Vejlederne: frontpersonale, praktikere og professionelle	33

3.2.1	Forskellige medarbejdergrupper varetager vejledningen	33
3.2.2	Fordele og ulemper ved at være vejleder på fuld tid	36
3.3	Opsummering	37
4	Tilgange til indgangsvejledningen	39
4.1	Tre forskellige tilgange til vejledningen	39
4.1.1	Vejledningstilgang efter behov	40
4.1.2	Den informerende vejledning – fokus på at give konkret information	40
4.1.3	Den forløbsforberedende vejledning – fokus på mødet mellem egen uddannelse og borgeren	41
4.1.4	Den afklarende og udforskende vejledning – fokus på at støtte borgerne i at finde den rette uddannelsesvej	43
4.2	Den afklarende og udforskende vejledning tilbydes ikke på alle institutioner	46
4.3	Opsummering	50
5	Vejlederkvalifikationer	51
5.1	Vejledernes behov for viden	51
5.1.1	Relativt gode muligheder for, at vejledere kan blive opkvalificeret	54
5.1.2	Lidt over halvdelen af uddannelsesinstitutionerne kræver vejlederuddannelse	55
5.2	Forskellige strategier til professionalisering af vejledningen	59
5.2.1	Det vejledningsfaglige løft: "En lærer er læreruddannet, og en vejleder er vejlederuddannet!"	59
5.2.2	Det fagligt forankrede løft: kendskab til folk, "der har været i 3F i 25 år"	61
5.2.3	Det samarbejdsfokuserede løft: "Samarbejdets synergieffekt er til fordel for borgerne."	62
5.3	Opsummering	64
6	VEU-centrenes rolle i institutionernes samarbejde om vejledning	67
6.1	VEU-centrene og målene om individuel rådgivning og vejledning	69
6.1.1	Måltallet for individuel rådgivning og vejledning rejser diskussioner om definitioner og indhold	69
6.1.2	Hvad tæller som rådgivning og vejledning?	70
6.2	Initiativer om individuel vejledning i VEU-centerregi	71
6.2.1	Åben vejledning – hvor der er vilje, er der vejledning!	72
6.2.2	Et godt eksempel: samarbejde, vedholdenhed og prioriteret indsats	73
6.2.3	Individuel vejledning i virksomheder: en opgave, som nogle VEU-centre varetager	74
6.2.4	Ufaglærte beskæftigede er svære at få til at overveje uddannelse	76
6.2.5	Andre typer af opsøgende vejledning – når Krakkortet opsøger den vejfarende	78
6.2.6	Projektbaserede vejledningsaktiviteter giver mulighed for individuel vejledning og nye samarbejdsrelationer	80
6.3	Fælles arbejde med vejledningspraksis i regi af VEU-centre	81

6.4	Opsummering	84
7	Samarbejdsflader med jobcentret	87
7.1	Jobcentrenes rolle i forbindelse med uddannelsesvejledning	88
7.2	Behov for vidensdeling og koordinering mellem uddannelsesinstitutioner, jobcentre og a-kasser	89
7.2.1	Behov for samarbejde for at give borgerne den korrekte viden	90
7.2.2	Behov for samarbejde for at kunne koordinere og støtte til borgerne bedre	93
7.3	Samarbejdsformer i forbindelse med uddannelsesvejledning til borgere	94
7.3.1	Ad hoc-samarbejde	94
7.3.2	Formaliserede og regelmæssige samarbejdsflader	96
7.4	Opsummering	100
Appendiks		
Appendiks A:	Metodeappendiks	103
Appendiks B:	Litteraturliste	113

Forord

Der er behov for, at flere ufaglærte voksne får en uddannelse. Prognoser peger på, at Danmark kommer til at mangle faglært arbejdskraft i en sådan grad, at det ikke er tilstrækkeligt, at flere unge vælger en erhvervsuddannelse. Vi skal også have vakt de voksne ufaglærtes interesse for at få et svendebrev. Denne undersøgelse kortlægger, hvordan vejledning om uddannelse af voksne ufaglærte og kortuddannede finder sted på voksenuddannelsescentre (VUC'er) og de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner.

Der er mange parter, der hver især varetager en del af vejledningsopgaven. Det kræver en høj grad af koordinering og udbredt samarbejde. Målet med denne rapport er at skabe viden om, hvordan institutionerne løfter vejledningsopgaven og på den måde bidrager til udviklingen af praksis inden for feltet.

Vi håber derfor, at denne rapport kan være afsæt for fremtidige drøftelser om at styrke uddannelsesvejledningen til de voksne, både centralt og lokalt på institutionerne.

Undersøgelsen er en del af EVA's handlingsplan for 2014 og er gennemført fra november 2014 til september 2015. Danmarks Evalueringsinstitut vil gerne sige tak til de uddannelsesinstitutioner, vejledere, jobcentermedarbejdere og borgere, som har medvirket.

Mikkel Haarder
Direktør for EVA

1 Resume

Denne rapport kortlægger, hvordan uddannelsesinstitutioner, der udbyder grundlæggende voksen- og efteruddannelse, organiserer og samarbejder om den uddannelsesvejledning, som voksne med en kort eller ingen uddannelse tilbydes, inden de starter på en uddannelse eller et kursus (såkaldt indgangsvejledning).

Vejledning er afgørende for at kunne opfylde ambitionen om flere faglærte

Det bliver stadig vanskeligere at klare sig på det danske arbejdsmarked som ufaglært eller kortuddannet. Kortuddannede befinder sig generelt i en mere udsat position med hensyn til ledighed end folk med et højere uddannelsesniveau. Det er derfor en vigtig samfundsmæssig opgave at give denne udsatte gruppe bedre muligheder og et sikrere fundament for at hægte sig fast på arbejdsmarkedet. Mere uddannelse kan være en løsning i den forbindelse. Men voksen- og efteruddannelsessystemet er komplekst og svært at gennemskue. Som borger kan det være svært at få overblik over de mange veje, omveje og genveje i systemet, og man vil naturligvis nødt til ende i en blindgyde. Danmarks Evalueringsinstituts (EVA's) undersøgelser *Fra ufaglært til faglært* (2015) og *AMU som springbræt til fortsat uddannelse* (2012) peger på, at uddannelsesvejledning – og herunder større viden om uddannelsesmuligheder – kan styrke ufaglærtes og kortuddannedes lyst til uddannelse. Vejledning er således afgørende for, at den danske arbejdsstyrke fortsat kan honorere de krav, udviklingen stiller, og sikre fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

Der er mange aktører, der bidrager til at vejlede voksne borgere om uddannelse, bl.a. uddannelsesinstitutioner, VEU-centre, jobcentre og a-kasser. Der er således ikke ét samlet voksenvejledningstilbud for målgruppen på linje med det, der er for unge, nemlig Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU), eller det tilbud, der findes til unge og voksne, der søger ind på videregående uddannelser, i form af Studievalg. Denne rapport tilbyder et tværgående overblik over organisationen af, prioriteringen af, tilgangen til og praksisserne med hensyn til den voksenvejledning, der finder sted på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og voksenuddannelsescentre (VUC'er).

Uddannelsesinstitutionerne er ikke forpligtede til at tilbyde borgerne indgangsvejledning, ligesom der ikke gives et specifikt taxameterbeløb til indgangsvejledningen. Der er dog flere institutioner, som prioriterer at vejlede voksne borgere om uddannelse. Undersøgelsen viser, hvordan og hvor forskelligt man på uddannelsesinstitutionerne prioriterer denne opgave. Undersøgelsen kan dermed bidrage til at danne grundlag for fremtidige initiativer og politiske beslutninger med henblik på at styrke denne vejledningsindsats. Vejledningsindsatsen er en forudsætning for at klæde den danske arbejdsstyrke bedre på til mødet med morgendagens arbejdsmarked.

Rapporten henvender sig til alle, der arbejder med uddannelsesvejledning til voksne med en kort eller ingen uddannelse, dvs. uddannelsesinstitutioner, jobcentre og koordinerende enheder såsom VEU-centrene. Forskellige dele af rapporten vil være relevante for forskellige målgrupper.

Variation i uddannelsesvejledningen til voksne på uddannelsesinstitutionerne

Helt overordnet viser EVA's undersøgelse, at det varierer, hvordan uddannelsesinstitutionerne prioriterer og håndterer uddannelsesvejledningen for de voksne borgere på uddannelsesinstitutionerne. Undersøgelsen viser, at nogle VUC'er og erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og deres vejledere yder institutionsuafhængig uddannelsesvejledning, til trods for at det ikke er et krav. Andre institutioner understreger, at opgaven hverken ligger eller bør ligge i deres regi. For de borgere, som har brug for institutionsuafhængig vejledning, kan det betyde, at det bliver svært at overskue, hvilken institution de skal opsøge for at få en sådan vejledning.

Ensartede rammer på VUC, varierende rammer på de erhvervsrettede institutioner

Der er stort set ens rammer for uddannelsesvejledningen til voksne på tværs af landets VUC'er. De fleste kommende kursister deltager i en vejledningssamtale, inden de begynder på VUC, hvor fag og niveau fastlægges. Samtalen er således for hovedparten af de kommende kursister en nødvendighed inden uddannelsesstart, og den varer oftest 20-40 minutter. Der er åben vejledning på alle VUC'er, og på 85 % af dem er vejledningen organiseret i et vejledningscenter. Blandt de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner er der større variation. Her er der hverken samme praksis for eller behov for, at voksne deltager i en vejledningssamtale inden optagelse; det gælder ikke mindst på arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU). Det er forskelligt fra institution til institution, hvor stor en del af de voksne der skønnes at deltage i en vejledningssamtale, inden de begynder på en uddannelse eller et kursus. Desuden er der stor variation med hensyn til, hvor lang tid en sådan samtale typisk varer, lige fra 10 minutter til 60 minutter. Der er åben vejledning på 66 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, og på 55 % af dem er vejledningen organiseret i et vejledningscenter.

Den afklarende og udforskende vejledning foregår kun på nogle institutioner

Der er forskelligt indhold og forskellige fokusområder i den uddannelsesvejledning, der tilbydes voksne borgere, både når de henvender sig på erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, og når

de henvender sig på VUC'er, for at få vejledning om uddannelse. Vi har identificeret tre karakteristiske tilgange til indgangsvejledningen:

- Den informerende vejledning, hvor der er fokus på at give borgeren konkret information om institutionens egne uddannelser og kurser
- Den forløbsforberedende vejledning, hvor der er fokus på det bedste mulige match mellem institutionens egne uddannelser og borgerens kompetencer og livssituation
- Den afklarende og udforskende vejledning, hvor der er fokus på at støtte borgeren i at finde den rette uddannelsesvej.

Tilgangene er analytiske kategorier, der alle kan være til stede i en vejledningssamtale. Den enkelte borgers behov er selvsagt med til at definere, hvilke tilgange der anlægges i vejledningssituationen. Borgerne bliver fx blot informeret, når behovet udelukkende er af den karakter. Pointen er, at den afklarende og udforskende vejledning ikke er til stede på alle institutioner – det gælder på tværs af erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne. Og det er ikke gennemskueligt for borgeren, som har behov for afklarende og udforskende vejledning, hvor vedkommende kan få det.

Vejledningssamarbejdet med jobcentre er ikke omfattende nok

I dag er der ikke et tilstrækkeligt udbygget samarbejde mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner om uddannelsesvejledningen til ledige ufaglærte og kortuddannede. 85 % af uddannelsesinstitutionerne er således meget enige eller enige i, at der er behov for et *tættere* samarbejde med jobcentrene for at sikre borgerne en god uddannelsesvejledning. Det skyldes bl.a., at jobcentre og uddannelsesinstitutioner har forskellige beføjelser og besidder forskellig ekspertviden, som bør supplere hinanden med henblik på at give ledige borgere en fyldestgørende og sammenhængende vejledning. Samarbejdet om vejledningen er nogle steder organiseret, så der er *formaliserede og regelmæssige samarbejdsflader*, hvor der fx fast er vejledning i fælles regi. Denne samarbejdsform sikrer, at ekspertisen er samlet ét sted. Samarbejdet foregår andre steder mere *ad hoc*. Faste kontaktpersoner og gode personlige relationer skabt mellem enkeltpersoner hos de to aktører (uddannelsesinstitutioner og jobcentre) ser ud til at have stor betydning for, at denne type samarbejde kan fungere, men disse personlige relationer, der går på tværs i ad hoc-samarbejdet, medfører en vis skrøbelighed.

Den opsøgende vejledning er en central opgave, hvis de ufaglærte og kortuddannede skal nås

Der er ifølge bl.a. chefer for VEU-centrene fortsat behov for en opsøgende, individrettet vejledning. De personer, der har mest brug for uddannelsesvejledningen, opsøger den ikke selv – uddannelsesvejledningen må derfor komme til dem. Det er en opgave, som VEU-centrene har påtaget sig. Det har de bl.a. gjort gennem initiativer med individuel vejledning på arbejdspladser, opsøgende vejledning i det offentlige rum og såkaldt åben vejledning. Fx vurderer 69 % af uddan-

nelsesinstitutionerne, at deres konsulenter/vejledere i høj grad eller i nogen grad har vejledt *medarbejderne individuelt* om uddannelse i virksomheder. Det kan være i regi af VEU-centret, men også initieret af institutionerne selv.

Uddannelsesinstitutionerne ønsker øget samarbejde i vejledningen mellem institutionerne gennem VEU-centrene

Uddannelsesinstitutionerne vurderer, at VEU-centrene skaber øget samarbejde om voksenvejledning, men der er stadig rum for forbedring, særligt ifølge VUC'erne. 29 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner vurderer, at VEU-centrene i mindre grad eller slet ikke skaber øget samarbejde om vejledning på tværs af uddannelsesinstitutionerne, mens 70 % af VUC'erne vurderer, at VEU-centrene i mindre grad eller slet ikke skaber øget samarbejde. Det skal ses i forhold til, at 76 % af VUC'erne synes, at det er vigtigt eller meget vigtigt, at VEU-centret skaber det øgede samarbejde. Med resultatkontrakten for 2014-15 har VEU-centrene (værts- og partsinstitutioner) fået til opgave at udforme en fælles vejledningsstrategi. Arbejdet med denne bør rumme et potentiale for øget kendskab og samarbejde mellem institutionerne i dækningsområdet.

Opmærksomhedspunkter med hensyn til at styrke uddannelsesvejledningen til voksne

EVA peger på baggrund af undersøgelsen på en række opmærksomhedspunkter med hensyn til at styrke uddannelsesvejledningen til ufaglærte og kortuddannede voksne. Opmærksomhedspunkterne er rettet mod henholdsvis myndighedsniveau, VEU-centerniveau og uddannelsesinstitutionsniveau:

- *Der er behov for, at det på myndighedsniveau overvejes, i hvilket regi uddannelsesvejledning til voksne bedst udvikles og forankres.*
Mange parter løfter en del af vejledningsopgaven, uden at det er fast defineret, hvem der egentlig har ansvar for hvad. Når vi i denne undersøgelse ser på én af de helt centrale parter inden for feltet, nemlig uddannelsesinstitutionerne, fremgår det, at der er en uens service på tværs af institutionerne. Uddannelsesinstitutionerne er ikke lovgivningsmæssigt bundet til at varetage opgaver med hensyn til institutionsuafhængig indgangsvejledning. På institutionsniveau er der desuden meget forskellige forventninger til, hvilken opgave der skal varetages i og med vejledningen. Det betyder, at det ikke er tydeligt for borgerne, hvem de skal henvende sig til, hvis de har behov for en mere afklarende og institutionsuafhængig vejledningssamtale.
- *Der er behov for, at uddannelsesinstitutionerne inklusive deres VEU-center strategisk beslutter, hvilken slags vejledningsservice de vil yde, og kortlægger, hvad dette implicerer med hensyn til vejlederkompetencer og rammer.*

Hvert enkelt VEU-center (værts- og partsinstitutionerne) har, som nævnt, med deres resultatkontrakt for 2014-2015 fået til opgave at udforme en fælles vejledningsstrategi. I forbindelse med dette arbejde er der behov for at afklare målene med vejledningen på institutionerne. Denne undersøgelse er gennemført kort efter at VEU-centrene fik den nye opgave. På undersøgelses tidspunktet kan vi se, at der på tværs af uddannelsesinstitutionerne er forskellige rammer for og indhold i vejledningen. Det er fx forskelligt, om borgerne bliver tilbudt en udforskende og afklarende vejledning. En relevant overvejelse i forbindelse med udformningen af den fælles vejledningsstrategi er, hvordan og om opgaven med den udforskende vejledning kan eller skal varetages på de enkelte uddannelsesinstitutioner, og i så fald hvilke ressourcer og kompetencer det kræver.

- ***Der er behov for, at jobcentre, uddannelsesinstitutioner og deres VEU-centre i højere grad samarbejder om uddannelsesvejledning til ledige borgere.***

I dag vurderer 85 % af uddannelsesinstitutionerne som nævnt, at der er behov for et tættere samarbejde med jobcentrene for at sikre kvaliteten i vejledningen for den enkelte borger. Dette indebærer bl.a., at henholdsvis jobcentrenes og uddannelsesinstitutionernes viden og beføjelser i højere grad bør koordineres og supplere hinanden i vejledningen. Undersøgelsen viser eksempler på, at samarbejdet kan foregå mere regelmæssigt og i en fast kadence i fælles regi. Denne samarbejdsform sætter borgeren i centrum ved at lette henvendelsen til de relevante aktører – "ét sted, mange spørgsmål, et koordineret svar". Desuden minimerer det risikoen for, at borgeren får modsatrettede informationer fra forskellige aktører, hvilket kan resultere i "mange steder, mange spørgsmål, mange modsatrettede svar".

- ***Der er behov for, at VEU-centrene, herunder uddannelsesinstitutionerne, overvejer potentialerne i den opsøgende vejledning både i virksomheder og i det offentlige rum.***

Erfaringen med den vejledning, der foregår på uddannelsesinstitutionerne, er, at de ufaglærte og kortuddannede ofte ikke dukker op til vejledning eller ikke opsøger viden om de muligheder, der ligger i uddannelsessystemet – særligt ikke, hvis de er i beskæftigelse. Der er derfor behov for anderledes og opsøgende initiativer, hvis man skal nå disse borgere med uddannelsesvejledningen. Tiltag med opsøgende vejledning i virksomheder og i det offentlige rum afprøves også af VEU-centre, men der er potentialer i at iværksætte sådanne indsatser mere vedholdende og veltilrettelagt. Opsøgende vejledning, forstået som en form for awareness-building hos borgeren, kan være et vigtigt greb, der på længere sigt kan være med til at skabe kendskab og behov blandt målgruppen.

Om datagrundlaget

Rapporten er baseret på et bredt datagrundlag, der omfatter både kvalitative og kvantitative data:

- Spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige VUC'er og erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner (totalundersøgelse)
- Interview med vejledere, herunder koordinatore for og ledere af vejledningen på uddannelsesinstitutioner, samt VEU-centerchefer, jobcentermedarbejdere og borgere, der har modtaget vejledning
- Besøg på tre uddannelsesinstitutioner med en interessant praksis for voksenvejledning, inkl. gruppeinterview og individuelle interview.

Spørgeskemaundersøgelsens formål var at give et bredt billede af rammerne og organiseringen af voksenvejledning på samtlige af landets erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er, der udbyder voksen- og efteruddannelse. Interviewundersøgelsen og besøgene har samlet set skulle give mere dybdegående indsigter i vejledningens organisering m.m.

2 Indledning

Denne rapport beskæftiger sig med rammerne for den uddannelsesvejledning, der tilbydes voksne på 25 år og derover i forbindelse med valg af uddannelse på voksen- og efteruddannelsesinstitutioner. Rapporten har særligt fokus på vejledning af ufaglærte og kortuddannede borgere og på vejledning om almen og erhvervsrettet uddannelse på et grundlæggende niveau.

Det danske system for voksen- og efteruddannelse er komplekst med mange forskelligartede uddannelser, undervisningstilbud og kursustyper samt en bred vifte af skoler og uddannelsesinstitutioner. Dertil kommer systemerne for finansiering og reglerne for merit og realkompetencevurdering mv., som også kan forekomme indviklede. Det komplekse felt kan være vanskeligt for den enkelte borger at navigere rundt i – dette gælder ikke mindst for ufaglærte og kortuddannede. Vejledning kan derfor spille en afgørende rolle med hensyn til at synliggøre uddannelsesmulighederne i systemet og hjælpe fx ufaglærte og kortuddannede i gang med voksen- og efteruddannelse.¹ Det er der hårdt brug for, ikke mindst pga. ambitionen om, at flere ufaglærte skal blive faglærte, hvilket anses som en vigtig brik i at gøre den danske arbejdsstyrke konkurrencedygtig og i at holde trit med den globale udvikling.

Der findes ikke ét samlet og institutionsuafhængigt vejledningstilbud til ufaglærte og kortuddannede på 25 år og derover. I denne undersøgelse retter vi blikket mod den uddannelsesvejledning til voksne, der foregår på voksenuddannelsescentrene (VUC'erne) samt erhvervsskolerne og AMU-centrene (de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner), nemlig den såkaldte indgangsvejledning. Der er ikke et lovgivningsmæssigt krav om, at disse uddannelsesinstitutioner skal tilbyde borgerne institutionsuafhængig uddannelsesvejledning, og det er derfor forventeligt, at institutionerne varetager opgaven forskelligt.

¹ Se fx EVA 2012 og EVA 2015.

2.1 Formål og undersøgelsesspørgsmål

Formålet med undersøgelsen er at afdække, hvordan uddannelsesinstitutionerne (VUC'erne og de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner) tilrettelægger og samarbejder om uddannelsesvejledning til voksne på 25 år og derover, samt at analysere, hvilke muligheder og barrierer der er i forbindelse med forskellige praksisser for voksenvejledning. Dette sker under inddragelse af både et ledelsesperspektiv, et vejleder- og VEU-konsulentperspektiv, et VEU-centerperspektiv, et jobcenterperspektiv og et borgerperspektiv, idet undersøgelsen besvarer følgende undersøgelsesspørgsmål:

- a. Hvordan organiseres uddannelsesvejledningen til voksne på uddannelsesinstitutionerne?
- b. Hvilken tilgang har vejlederne til vejledningsopgaven, og hvilke kompetencemæssige forudsætninger og udviklingsbehov har de?
- c. Hvordan fungerer uddannelsesinstitutionernes samarbejde med andre institutioner, herunder andre uddannelsessteder og jobcentre, om voksenvejledning, og hvilken rolle spiller VEU-centrene i denne henseende?
- d. Hvilke barrierer og muligheder er der med hensyn til at sikre en bedre uddannelsesvejledning til voksne på tværs af punkt a)-c)?

2.2 Baggrund

Der eksisterer som nævnt ikke ét samlet vejledningstilbud til ufaglærte og kortuddannede voksne på 25 år og derover. Der findes derimod mange og ikke altid lige koordinerede vejledningstilbud.

2.2.1 Den nuværende uddannelsesvejledning til voksne fungerer ikke optimalt

Tidligere undersøgelser fra Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) peger på, at dele af uddannelsesvejledningen til kortuddannede voksne ikke fungerer optimalt med hensyn til at nå ud med vejledningen til de relevante borgere og motivere dem til at gå i gang med uddannelse.

Fx viser resultater fra EVA's evaluering *Fra ufaglært til faglært* (2015), at 68 % af de adspurgte kortuddannede ikke har modtaget vejledning om uddannelse (fx på en uddannelsesinstitution, på et jobcenter eller på arbejdspladsen) inden for de seneste fem år. Hertil kommer, at de, der rent faktisk har modtaget vejledning, kun i begrænset omfang er blevet motiveret til at uddanne sig. Således oplever 59 % af de adspurgte, at vejledningen hverken har givet dem mere eller mindre lyst til at starte på en uddannelse, mens 13 % oplever, at vejledningen har givet dem mindre lyst.

Disse resultater kan ses i sammenhæng med EVA-undersøgelsen *AMU som springbræt til fortsat uddannelse* (2012), der peger på, at en aktiv vejledningsindsats fra institutionernes side kan gøre en forskel med hensyn til at få kortuddannede i gang med uddannelse. EVA's resultater viser her, at nogle AMU-udbydere har igangsat tiltag, der kan fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse. Hos disse AMU-udbydere er der flere kortuddannede kursister, der påbegynder anden uddan-

nelse, efter de har deltaget i AMU-kurser, end hos andre AMU-udbydere. Et eksempel på et sådant tiltag er bredt orienteret, institutionsuafhængig vejledning, der tager udgangspunkt i den enkeltes behov for uddannelse, og som kan være med til at motivere kortuddannede – også dem, der har negative erfaringer fra skoletiden.

Det, at 1) mulighederne for uddannelsesvejledning til voksne er uigennemtsigtige – man kan få vejledning alle og ingen steder – og at 2) de borgere, der rent faktisk får vejledning, ikke nødvendigvis oplever, at det bidrager positivt til at blive motiveret til uddannelse, udgør baggrunden for denne undersøgelse.

2.2.2 Kort historisk rids af uddannelsesvejledning til voksne

Der har i årenes løb været mange forsøg med og tilløb til at etablere mere samlede vejledningsenheder med fokus på voksenvejledning, men landskabet er i dag stadig broget. I dette afsnit giver vi et kort rids af de senere års udvikling med hensyn til uddannelsesvejledning til voksne.

Med reformen af vejledning om uddannelses- og erhvervsvalg, som trådte i kraft i 2004, oprettede man dels Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU), som tilbyder vejledning til unge op til 25 år, dels Studievalg, der er organiseret i syv regionale centre, og som tilbyder vejledning til både unge og voksne om videregående uddannelse². Se nedenstående tekstboks om UU.

Ungdommens Uddannelsesvejledning

Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) findes over hele landet og tilbyder vejledning om ungdomsuddannelse og fremtidigt erhverv til unge. UU-centrene er rettet mod folkeskolens 7.-10.-klasser samt unge, der er vurderet ikke-uddannelsesparate. De vejleder også andre unge under 25 år, som enten er i gang med eller har afsluttet en ungdomsuddannelse eller ikke er i beskæftigelse mindst 30 timer om ugen. I sjældne tilfælde tilbydes vejledning til unge voksne op til 30 år, men dette sker kun i samarbejde med jobcentrene.

(UddannelsesGuiden om Ungdommens Uddannelsesvejledning).

Reformen stillede et lignende omfattende tiltag i udsigt på voksen- og efteruddannelsesområdet, men først i 2007 indgik man aftalen om bedre vejledning og rådgivning af beskæftigede og virksomheder. Aftalen førte til etableringen af 22 voksenvejledningsnetværk fordelt over hele landet, som skulle styrke opkvalificeringen af de mindst uddannelsesvante grupper på arbejdsmarkedet.

² EVA, 2007.

Vejledningsnetværkenes målopfyldelse blev fulgt tæt, og selvom evalueringerne af netværkene egentlig var overvejende positive, valgte man fra politisk side at nedlægge netværkene igen. I stedet etablerede man i 2010 de 13 VEU-centre, som findes i dag, og de overtog, som det er beskrevet i den følgende tekstboks, opgaven med at rådgive virksomheder og deres medarbejdere.³

VEU-centrene

VEU-centrene er et formelt samarbejde mellem de uddannelsesinstitutioner, der udbyder voksen- og efteruddannelse. De 13 VEU-centre blev oprettet 1. januar 2010 og er fordelt over hele landet. Tanken bag centrene er, at de skal fungere som én indgang for både privatpersoner og virksomheder, der ønsker vejledning om, hvilke muligheder der findes inden for voksen- og efteruddannelsesområdet.

VEU-centrenes erklærede formål er at skabe større overblik ved at:

- Koordinere uddannelsesinstitutionernes virksomhedsopsøgende arbejde
- Vejledere og rådgive enkeltpersoner
- Afdække behov for og koordinere den strategiske prioritering af uddannelsesindsatsen i de enkelte regioner.

(www.veu-center.dk).

Både i regi af voksenvejledningsnetværkene og i VEU-centerregi har man dels haft fokus på, dels haft relativt stort held med at nå virksomhederne og vejlede om kompetenceudvikling på ledelsesniveau. Erfaringerne er dog, at det er en mere kompleks og udfordrende opgave at nå ud til og vejlede borgere og enkeltindivider.⁴ Denne opgave fik VEU-centrene dog tildelt med deres resultatkontrakt for 2014-15, hvor centrene fik til opgave at gennemføre individuel rådgivning og vejledning af 1,5 % af de faglærte og ufaglærte, som indgår i arbejdsstyrken i dækningsområdet. Opgavens omfang blev udvidet og skærpet med en revision af VEU-centrenes resultatkontrakt i november 2014. VEU-centrene blev her pålagt at gennemføre individuel rådgivning og vejledning af 5 % af de faglærte og ufaglærte i dækningsområdet. Desuden blev det en opgave for VEU-centrene at styrke voksenvejledningsindsatsen gennem udvikling af vejledningsstrategier og -initiativer.⁵ Udvidelsen og skærpelsen skyldtes bl.a., at VEU-centrene fik tilført i alt 20 mio. kr. over to år til arbejdet med uddannelsesrådgivning og vejledning af voksne. De ekstra ressourcer var et af de resultater, der kom ud af trepartsaftalen fra maj 2014 mellem den socialdemokratiske

³ Woller, 2008; Jessing, 2010; www.uvm.dk om VEU-centre.

⁴ Mariager-Anderson og Wahlgren, 2012.

⁵ VEU-center-kontrakter 2014-15 samt VEU-center-kontrakter 2014-15, revideret november 2014.

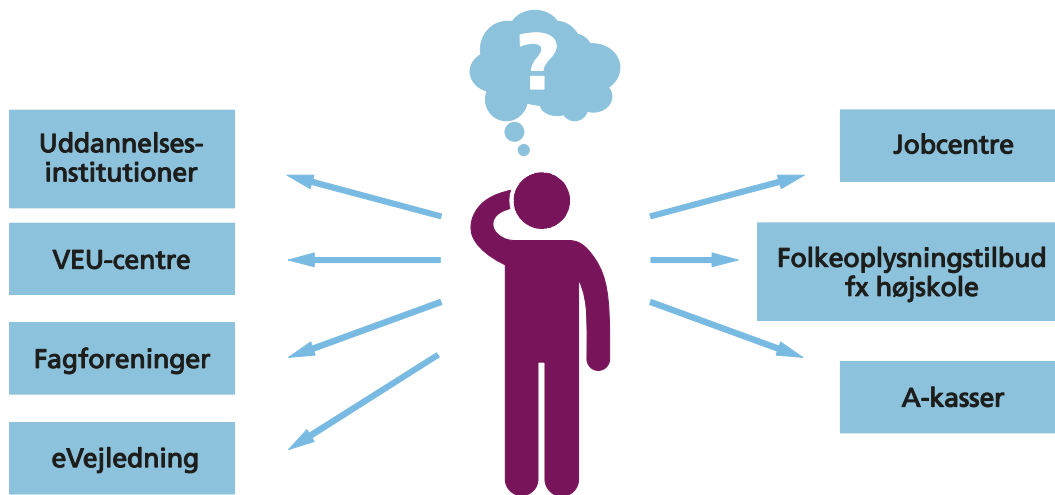
ledede regering, LO og Dansk Arbejdsgiverforening, hvor der blev udmøntet 1 mia. kr. til mere og bedre efteruddannelse.

2.2.3 Voksenvejledningslandskabet i dag

Vejledningslandskabet i dag rummer mange aktører, der i en eller anden udstrækning tilbyder voksne uddannelsesvejledning, jf. figur 1. Det faktum, at der tilbydes vejledning til voksne om uddannelse mange steder, kan betragtes på i hvert fald to måder: På den ene side er det positivt, at man som borger kan få vejledning mange forskellige steder – ikke mindst fordi folk bevæger sig i forskellige sfærer alt efter fx uddannelsesbaggrund og beskæftigelsessituation og derfor helst skal møde muligheden for vejledning der, hvor de befinder sig. På den anden side kan det være problematisk, at der er så mange aktører, der vejleder om uddannelse, da de mange indgange til vejledning kan forvirre, ligesom rollefordelingen mellem aktørerne kan blive uklar og i visse tilfælde drevet af aktørernes egne interesser, fx salg, medlemskab og måltal, frem for at tage afsæt i borgerens behov.

Status med hensyn til uddannelsesvejledning til ufaglærte og kortuddannede voksne anno 2015 er altså, at VEU-centrene har til opgave at rådgive virksomheder, deres medarbejdere og nu også borgere individuelt – både borgere i beskæftigelse og borgere uden for beskæftigelse. Vejledningen på uddannelsesinstitutionerne har både vejledning, der tæller i regi af VEU-centret, og institutions- og kursus-specifik vejledning af borgere. Borgere kan desuden få vejledning på internettet via eVejledning, der har eksisteret siden 2011. Derudover vejledes der på de kommunale jobcentre, i a-kasser, i fagforeninger og i den tredje sektor (folkeoplysningen) mv.

Figur 1
Voksnes muligheder for vejledning om erhvervsrettet og almen grundlæggende uddannelse



2.3 Rapportens fokus og genstandsfelt

Denne rapport beskæftiger sig som beskrevet med den vejledning, der tilbydes på uddannelsesinstitutioner, der udbyder grundlæggende voksen- og efteruddannelse, dvs. både VUC'er og erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner. Genstandsfeltet er nærmere bestemt den vejledning, der relaterer sig til den enkelte borgers valg af uddannelse eller kursus. I uddannelsesverdenen kaldes denne vejledning ofte enten indslusnings- eller optagelsesvejledning, men vi har i denne rapport valgt at bruge betegnelsen indgangsvejledning. Fokusset på denne vejledning betyder, at vi ikke ser på det, der kaldes fastholdelses-, gennemførelses- eller udslningsvejledning, jf. figur 2. Dog kan det i praksis være vanskeligt fuldstændigt at adskille de enkelte delfaser af vejledningen.

Figur 2
Forskellige faser i uddannelsesvejledning



Indgangsvejledning: et diffust begreb

Vi anvender en relativt bred forståelse af, hvad indgangsvejledning er. Det gør vi, fordi det afspejler spændet i den forståelse af indgangsvejledning, der findes blandt aktørerne på uddannelsesinstitutionerne og i VEU-centrene.

Således inkluderes mange forskellige typer af praksisser og forståelser i betegnelsen indgangsvejledning, som i denne rapport skal forstås som vejledning, der på den ene side kan have karakter af helt konkret information om en uddannelse eller et kursus og på den anden side kan bestå af en længerevarende vejledningssamtale, der har til hensigt at afklare borgeren med hensyn til uddannelse. Indgangsvejledning kan finde sted inden for uddannelsesinstitutionens egne mure, men kan også omfatte opsøgende vejledning på jobcentre, i virksomheder eller i det offentlige rum, fx på biblioteker, i supermarkeder og på stande på torve.

2.3.2 Uddannelsesinstitutionerne i undersøgelsen og deres uddannelser for voksne

Vi har i undersøgelsen rettet blikket mod de uddannelsesinstitutioner, der tilbyder voksen- og efteruddannelse på de grundlæggende niveauer, nemlig VUC'erne og de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner. Af tekstboksen på næste side fremgår de overordnede beskrivelser af uddannelsesinstitutionerne og deres uddannelser for voksne.

De erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne

De erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner

Der er 91 erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, som fordeler sig på 18 tekniske skoler, 25 handelsskoler, 17 kombinationsskoler, 16 SOSU-skoler, 9 landbrugsskoler og 6 AMU-centre. De erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner tilbyder både *erhvervsuddannelser* og *AMU-kurser*.

Erhvervsuddannelser

Der er mere end 100 forskellige erhvervsuddannelser. *Inden* sommeren 2015 var der overordnet set to forskellige hovedtyper af erhvervsuddannelser for voksne: 1) erhvervsuddannelser for personer over 25 år, som var identiske med erhvervsuddannelser for unge, på nær at der kunne være tale om afkortede forløb pga. forskellige former for merit, og 2) grunduddannelse for voksne (GVU), som var et tilrettelagt forløb for voksne med mindst to års erhvervs erfaring.

I sommeren 2015 trådte den nye erhvervsuddannelsesreform i kraft, og med den blev en ny erhvervsuddannelse for voksne (euv) indført. En euv er i udgangspunktet kortere end en tilsvarende erhvervsuddannelse for unge. Uddannelsesinstitutionerne fastlægger det konkrete uddannelsesforløb for den enkelte voksne på baggrund af en realkompetencevurdering (RKV).

AMU-kurser

Der findes over 3.000 forskellige AMU-kurser. Det er en række uddannelser af kortere varighed, som henvender sig til faglærte og ufaglærte. De har til formål at opkvalificere og uddanne til de kompetencebehov, som findes på arbejdsmarkedet.

VUC'erne

Der er 31 VUC'er. De giver voksne mulighed for at opnå kvalifikationer, som kan give adgang til en erhvervsuddannelse, ungdomsuddannelse eller videregående uddannelse. VUC har tre store undervisningstilbud: hf-enkeltfag, almen voksenuddannelse (avu) og toårig hf-enkeltfag. I alt 93 % af aktiviteten på VUC foregår inden for disse undervisningstilbud. Desuden tilbyder VUC forberedende voksenuddannelse, gymnasial supplerende samt ordblindeundervisning.

(Danske Erhvervsskoler 2014, EVA 2013, UddannelsesGuiden om euv, VUC Sekretariatet 2014).

2.4 Design og metode

Dette afsnit beskriver kort de væsentligste aspekter ved undersøgelsens design og metode. En mere detaljeret gennemgang af undersøgelsens datagrundlag og metodiske elementer findes i rapportens metodeappendiks.

Undersøgelsen er designet som et studium af, hvordan uddannelsesinstitutionerne tilrettelægger og samarbejder om uddannelsesvejledning til voksne, og bygger på følgende datakilder:

- Forundersøgelse
- Spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige VUC'er og erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner
- Interview med vejledere, herunder koordinatore for og ledere af vejledningen fra uddannelsesinstitutioner, samt VEU-centerchefer, jobcentermedarbejdere og borgere, der har modtaget vejledning
- Besøg på tre uddannelsesinstitutioner med en interessant praksis for voksenvejledning.

Afslutningsvist er rapporten sendt i høring, og der er gennemført et afsluttende dialogmøde med en række interessenter på området.

2.4.1 Forundersøgelse

Intentionen med forundersøgelsen var at skabe overblik over forskellige måder at arbejde med voksenvejledning på i forskelligt regi. Forundersøgelsen skulle ligeledes bidrage til at skærpe undersøgelsens fokus og give indblik i, hvilken viden der blev efterspurgt på området.

Indledningsvist blev der gennemført deskresearch i form af gennemlæsning af danske og internationale studier og dansk og international litteratur på området. Efterfølgende blev der gennemført seks eksplorative interview med forskere og praktikere på området. Interviewene havde fokus på at identificere de forhold, som interviewpersonerne vurderede som de væsentligste udfordringer, potentialer og vidensbehov på området.

2.4.2 Spørgeskemaundersøgelse

Der blev gennemført en spørgeskemaundersøgelse (totalundersøgelse) blandt samtlige udbydere af grundlæggende voksen- og efteruddannelser på henholdsvis erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er. Hver enkelt udbyder udpegede en medarbejder med indgående kendskab til institutionens praksis for uddannelsesvejledning til voksne, som herefter modtog et link til spørgeskemaet. Respondentgruppen omfatter både medarbejdere og ledere. Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i marts 2015.

Spørgeskemaundersøgelsens formål var at afklare uddannelsesinstitutionernes rammer for og samarbejder om uddannelsesvejledning til voksne og havde særligt fokus på følgende:

- Uddannelsesinstitutionernes organisering af vejledningen af voksne
- Vejledernes kompetencemæssige forudsætninger og deres tilgang til vejledningen
- Uddannelsesinstitutionernes eksterne samarbejde om uddannelsesvejledning til voksne, herunder deres samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner, jobcentre, a-kasser og virksomheder samt VEU-centrenes rolle i denne sammenhæng
- Muligheder og barrierer for uddannelsesvejledning til voksne.

Svarprocenten for spørgeskemaundersøgelsen er 86, hvilket vurderes at være særdeles tilfredsstillende for denne målgruppe. I alt har 102 uddannelsesinstitutioner deltaget i undersøgelsen, fordelt på 75 erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og 27 VUC'er.

Da der er tale om en totalundersøgelse med en høj svarprocent, er der ikke anvendt signifikans-test i krydstabellerne. Som læser bør man dog være opmærksom på, at der i nogle tabeller er relativt få besvarelser fra VUC'er. Selvom de fleste VUC'er indgår i undersøgelsen, bør tabeller med meget få besvarelser tolkes varsomt.

2.4.3 Telefoninterview

Der blev i forbindelse med undersøgelsen gennemført individuelle telefoninterview af ca. en times varighed med samtlige VEU-centerchefer. Derudover er der gennemført individuelle interview af en halv til en times varighed med henholdsvis 11 vejledere, herunder koordinatore for og ledere af vejledningen fra henholdsvis erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er, 3 jobcentermedarbejdere og 5 borgere, der har modtaget vejledning.

Telefoninterviewene er blevet gennemført i forskellige faser af projektet og med forskellige formål for øje. Fx fandt størstedelen af interviewene med VEU-centercheferne og vejlederne (herunder ledere/koordinatore) sted før institutionsbesøgene, og interviewene har dels fungeret som dataindsamling om undersøgelsens emner, dels bidraget til at skærpe fokus i spørgeskemaundersøgelsen og dels bidraget til at kvalificere udvælgelsen af besøgsinstitutionerne. Interviewene med jobcentermedarbejderne og borgerne har fundet sted efter vores institutionsbesøg og har haft til formål at give andre og supplerende perspektiver på den vejledningspraksis, der blev beskrevet i forbindelse med besøgene.

2.4.4 Institutionsbesøg

I forbindelse med undersøgelsen besøgte EVA:

- Erhvervsuddannelsescenter Syd (EUC Syd)
- HF & VUC FYN
- Selandia.

De tre institutioner er udvalgt, idet de hver især repræsenterer en særligt interessant måde at gribe uddannelsesvejledning til voksne an på og kan betragtes som såkaldte *good cases*. Interview-data samt eksempler på praksis inddrages løbende i rapporten, hvor det vil fremgå, hvor eksemplerne stammer fra.

Institutionerne blev udvalgt på baggrund af viden fra de eksplorative interview i forundersøgelsen samt telefoninterview med VEU-centercheferne og vejledere eller ledere. I alle tilfælde er der blevet spurgt om, hvorvidt respondenterne kendte til institutioner, der arbejder på en særligt interessant måde med uddannelsesvejledning til voksne og/eller konkrete vejledningsprojekter. Samtidig blev der tilstræbt en vis spredning med hensyn til institutionstype og geografisk placering.

I forbindelse med hvert besøg blev der gennemført (gruppe)interview med ledelsen på institutionen, vejledere og/eller VEU-konsulenter, jobcentermedarbejdere samt borgere, der har modtaget vejledning på institutionen.

Formålet med besøgene og interviewene med de forskellige grupper af informanter var at få et samlet syn på uddannelsesinstitutionernes vejledningsindsats og samarbejdsflader i forbindelse med vejledningen. Besøget skulle således afdække både tankerne bag uddannelsesinstitutionens strategiske valg med hensyn til indsatsen, indsatsens praktiske organisering og de samarbejdsflader, den indbefattede, og borgernes oplevelse af vejledningen.

2.4.5 Høring og afsluttende dialogmøde med interessenter

Rapporten har været i høring på EUC Syd, HF & VUC FYN og Selandia. Høringen fandt sted i august 2015 og gav de tre uddannelsesinstitutioner mulighed for at gøre opmærksom på evt. faktuelle fejl og mangler ved rapporten.

2.5 Organisering og bemanning

Undersøgelsen er gennemført af en projektgruppe fra EVA bestående af:

- Specialkonsulent Vicki Facius (projektleder fra primo juni 2015)
- Evalueringskonsulent Maria Mogensen (projektleder til ultimo maj 2015)
- Evalueringskonsulent Ida Marie Behr Bendiksen
- Evalueringskonsulent Julie Bay (praktikant)
- Evalueringskonsulent Mille Lassen (fra august 2015)
- Metodekonsulent Sara Hach
- Kommunikationskonsulent Emilie Welcher-Ulholm
- Evalueringsmedarbejder Sofie Nohr Jakobsen
- Evalueringsmedarbejder Maria Riis Hedegaard.

2.6 Rapportens opbygning

Ud over resume og indledning indeholder rapporten følgende kapitler:

Kapitel 3 giver indledningsvist et billede af, hvordan rammerne for voksenvejledningen er på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og på VUC'erne. Der ses på forskelle og ligheder institutionerne imellem, bl.a. med hensyn til, hvem der gennemfører indgangsvejledningen, hvor og hvordan vejledningen er organiseret, og hvor lang tid vejledningen typisk varer.

Kapitel 4 giver indblik i, hvordan indgangsvejledning forstås ude på uddannelsesinstitutionerne, ved at se på tre karakteristiske tilgange til, hvad indgangsvejledningen kan og bør fokusere på. Kapitel 4 danner dermed også grundlag for en diskussion af, om institutionerne og vejlederne er parate til at levere den uddannelsesvejledning til voksne, der synes at være behov for.

Kapitel 5 stiller skarpt på vejledernes kvalifikationer. Der er fokus på, om vejlederne vurderes at kunne levere den viden og har de kompetencer, der er behov for, for at varetage den aktuelle vejledningsopgave over for potentielle deltagere i grundlæggende voksen- og efteruddannelse. Kapitlet belyser desuden forskellige forståelser af, hvad det vil sige at professionalisere vejledningen, og peger på, at behovet for at opruste videns- og kompetencemæssigt blandt vejlederne opfyldes via forskellige strategier på institutionerne.

Kapitel 6 giver indblik i, hvordan og i hvilken grad VEU-centrene danner rammen om voksenvejledningsarbejdet – både i henhold til det tværinstitutionelle niveau og med hensyn til vejledning i virksomhederne. Kapitlet redegør samtidig for forskellige vejledningstilbud i regi af VEU-centrene og diskuterer problematikker i relation til disse vejledningstiltag, der i dag er under VEU-centrenes paraplyorganisering.

Kapitel 7 beskæftiger sig med det samarbejde, der foregår mellem uddannelsesinstitutionerne og jobcentre. Kapitlet sætter fokus på, hvorfor der er behov for dette samarbejde, og beskriver to typer af samarbejdsmodeller.

3 Vejledningens rammer og praktikere

Vejledning er jo noget, der foregår i meget forskelligt regi. Jeg tænker, at det kunne være fint, at der kom en lovgivning om, hvem der har ansvaret for hvad. Lige nu har jeg oplevelsen af, at alle gør lidt, og der er for meget, der falder mellem to stole [...] Der mangler et decideret vejledningscenter, hvor man kan komme ind fra scratch og sige "jeg vil gerne have karrierevejledning". Det er jo et stort sammensurium af jobcentre og a-kasser, som i virkeligheden står for det. Fx kan der være masser af mennesker, der går og har lyst til et karriereskifte, i verden, men hvor skal de gå hen? (Vejleder).

I dette kapitel har vi fokus på indgangsvejledningens rammer og på, hvem der varetager vejledningsopgaverne på uddannelsesinstitutionerne. Vi ser nærmere på den vejledning om uddannelse, som borgere møder på uddannelsesinstitutioner, når de henvender sig enten ved fremmøde, skriftligt eller telefonisk. Som nævnt er det at give indgangsvejledning ikke en regelbundet opgave for institutionerne. Det er derfor op til institutionernes egne prioriteringer og valg, hvordan opgaven varetages. Det får os til at rette blikket mod, hvordan rammerne for indgangsvejledningen er på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne. Hvor foregår den? Hvor stor en andel af de voksne får en sådan vejledning, inden de går i gang med deres uddannelse? Hvilke personalegrupper har vejledningsopgaver? Et helt overordnet svar er: Praksis varierer, og der er dermed forskel på rammerne for den vejledning, borgerne møder. Vi uddyber i kapitlet, hvad variationen består i, og hvilke indikationer af fordele og ulemper for både borgere og professionelle der er ved de forskellige praksisser.

Vi ser først på rammerne for vejledningen og dernæst på, hvem de professionelle, der udøver vejledning, er. Kapitlets konklusioner baserer sig på spørgeskemadata og data fra interview med vejledere, VEU-konsulenter og ledere.

3.1 Rammer og organisering

De erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne har forskellige rammer for og forskellig organisering af vejledningen. Der kan være flere grunde til denne variation. På VUC'er gennemfø-

res der ofte en første vejledningssamtale mellem den enkelte borger og en vejleder fra VUC'et. Denne vejledningssamtale har til formål at få de kommende kursister placeret på det mest hensigtsmæssige niveau og med det rette antal fag, ikke mindst hvis de skal på avu eller hf-enkeltfag. På de erhvervsrettede institutioner er der ikke samme praksis for, at de voksne møder en vejleder til en samtale om uddannelse, inden forløbet påbegyndes. Det gælder særligt for AMU, hvor tilmelding til uddannelse kan foregå via den elektroniske platform EfterUddannelse.dk, som både virksomheder og borgere anvender. Også erhvervsuddannelserne kan man tilmelde sig elektronisk på platformen Optagelse.dk. Kommende deltagere behøver altså ikke at møde en vejleder, inden de begynder. For voksne vil der dog blive foretaget RKV'er, sandsynligvis både før og efter at de har påbegyndt et forløb.

Der er således forskellige forhold ved de to institutionstyper, som er med til at præge rammerne for vejledningen. Vejledningens organisering er derfor også forskellig på de to institutionstyper. Når vi udelukkende ser på VUC'erne, fremgår det, at de har relativt ensartede rammer på tværs. Blandt de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner varierer rammerne for vejledning tilsyneladende mere. Det fremgår af de følgende afsnit, hvor vi ser på, om institutionerne har henholdsvis et vejledningscenter eller åben vejledning, om de har vejledningssamtaler med de voksne borgere inden uddannelsesstart, og hvor længe en sådan samtale typisk varer.

3.1.1 Større andele blandt VUC'erne end blandt de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner har vejledningscenter og åben vejledning

Det veksler blandt de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og i mindre udstrækning blandt VUC'erne, om de har et vejledningscenter. Med et vejledningscenter mener vi et samlet, synligt og centralt placeret center. Flere VUC'er end erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner har et sådant center, jf. tabel 1.

Tabel 1
Er vejledningen organiseret i et vejledningscenter på din uddannelsesinstitution?

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 75)	VUC (n = 27)	Total (N = 102)
Ja	55 %	85 %	63 %
Nej	45 %	15 %	37 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

Note: I forbindelse med dette spørgsmål blev respondenterne præsenteret for følgende hjælpetekst: "Med 'vejledningscenter' menes et synligt og centralt placeret center på din uddannelsesinstitution, hvor vejlederne ét samlet sted giver borgere vejledning om valg af uddannelse."

Tabellen viser, at vejledningen på 85 % af VUC'erne er organiseret i et vejledningscenter. Det gælder 55 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner. Et vejledningscenter kan have forskellige udformninger. Det kan være et meget tydeligt center, fx med synlig skiltning af vejledningen, også uden for uddannelsesinstitutionen. Det kan dog også være et lidt mere anonymt center, som primært består i, at vejlederne deler kontorfaciliteter.

Ifølge interview med vejledere og ledere er der flere fordele ved at have et vejledningscenter. En fordel *udadtil* er som nævnt, at vejledningscentret bliver tydeligt for borgerne, og at det derfor potentielt kan tiltrække flere. At have vejledningen organiseret i og omkring et center kan signalere en prioritering af vejledningen og dens vigtighed. En fordel *indadtil*, at samlingen af vejledere giver bedre mulighed for vidensdeling og for at støtte hinanden i opgaveløsningen. Dermed giver det også i sidste ende en større sandsynlighed for øget kvalitet og service for borgeren.

Når kun en mindre del af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner har et vejledningscenter, kan det hænge sammen med de betydelige geografiske afstande, der kan være mellem forskellige afdelinger af en erhvervsskole. Her vil ét samlet center for institutionen ikke nødvendigvis være en fordel for borgerne, der muligvis vil have langt fra både egen bopæl og uddannelsesafdelinger til et sådant center.

Åben vejledning på VUC'erne, men ikke på alle erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner

En anden forskel blandt de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner er, om borgerne har mulighed for at komme til åben vejledning. Den forskel genfindes ikke blandt VUC'erne. Med åben vejledning mener vi, at én eller flere vejledere er fysisk til stede i et fast tidsrum på uddannelsesinstitutionen for at kunne tage imod borgere, der ønsker vejledning om valg af uddannelse, jf. tekstboksen på næste side.

Åben vejledning

Betegnelsen åben vejledning bruges af uddannelsesinstitutioner og benyttes også i VEU- og jobcentre. De aktører, der arrangerer og taler om åben vejledning, har ikke en fælles forståelse af, hvad det indebærer. I relation til indgangsvejledning mener de fleste dog, at åben vejledning er et vejledningstilbud med en åbningstid, hvor borgerne kan ringe eller komme forbi og få en vejledningssamtale, med eller uden tidsbestilling.

Men der er variationer i forståelserne: Mens nogle vurderer, at åben vejledning er et vejledningstilbud, hvor vejlederne fx står til rådighed tre timer ugentligt og i dette tidsrum udelukkende beskæftiger sig med borgerhenvendelser, vurderer andre, at uddannelsesinstitutionen konstant har åben vejledning, da en sekretær eller vejleder til enhver tid vil besvare borgerhenvendelser (hvilket dog ofte vil ske, ved at borgeren bestiller tid til en vejledningssamtale).

Der er på nogle VEU-centre gennemført særlige forsøg med åben vejledning. Her betragtes åben vejledning primært som et konkret vejledningstilbud inden for en relativt afgrænset tidsramme. Det er ofte et vejledningstilbud, der ligger ud over uddannelsesinstitutionernes egne tilbud, om end vejledningen fysisk kan være placeret på en af VEU-centrets partsinstitutioner, jf. kapitel 6.

Ifølge spørgeskemaundersøgelsen er der åben vejledning minimum en gang om ugen på alle VUC'er og på 66 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner⁶.

Når uddannelsesinstitutioner ikke har åben vejledning, skal borgere bestille en tid hos en vejleder, inden de møder op. Det kræver umiddelbart et arbejde med at finde den rette kontaktperson på uddannelsesinstitutionen. Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det ikke, hvorfor nogle erhvervsrettede institutioner har åben vejledning, mens andre vælger ikke at have det. Til gengæld fremgår det, at der er variation blandt både tekniske skoler, handelsskoler, SOSU-skoler, kombinationsskoler, landbrugsskoler og AMU-centre. Nogle uddannelsesinstitutioner har åben vejledning, mens andre ikke har.

⁶ Resultater fra EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt uddannelsesinstitutionerne. I alt 74 erhvervsrettede institutioner og 27 VUC'er har besvaret spørgsmålet.

3.1.2 På VUC'er får de fleste voksne en vejledningssamtale – billedet er mere broget blandt de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner

Et tredje forhold, hvor der særligt er forskel i praksis blandt de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og i mindre udstrækning blandt VUC'erne, er, om borgerne får en vejledningssamtale på uddannelsesinstitutionerne, inden de begynder på en uddannelse. Det fremgår af tabel 2. Med en vejledningssamtale menes her én til én-vejledning, som finder sted på uddannelsesinstitutionen.

Tabel 2

Hvor stor en del af de voksne kursister får en vejledningssamtale, inden de starter på en uddannelse på din uddannelsesinstitution?

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 75)	VUC (n = 27)	Total (N = 102)
0-25 % af kursisterne	21 %	0 %	16 %
26- 50 % af kursisterne	8 %	4 %	7 %
51-75 % af kursisterne	20 %	0 %	15 %
76-100 % af kursisterne	35 %	96 %	51 %
Ved ikke	16 %	0 %	12 %
Total	100 %	100 %	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

Note: I forbindelse med dette spørgsmål blev respondenterne præsenteret for følgende hjælpetekst: "Med 'vejledningssamtale' menes én til én-vejledning, som finder sted på uddannelsesinstitutionen."

Tabellen viser, at på næsten alle VUC'erne (96 %) får 76-100 % af de voksne borgere en vejledningssamtale, inden de starter på en uddannelse. På de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner tegner der sig et mere varieret billede. Godt en tredjedel (35 %) af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner svarer, at 76-100 % af de voksne borgere får en vejledningssamtale, inden de påbegynder en uddannelse. Samtidig svarer omtrent en femtedel (21 %) af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, at 0-25 % af borgerne deltager i en vejledningssamtale inden uddannelsesstart.⁷

Det billede, der tegner sig, kan til dels forklares med forskellen på de to institutionstyper. På VUC er det som nævnt praksis, at alle kommende kursister kommer til en vejledningssamtale (ofte kal-

⁷ Den spredning, der ses i tabellen på de erhvervsrettede institutioners vejledning, fremgår også, når vi ser på de enkelte institutionstyper. Med andre ord varierer det også blandt henholdsvis AMU-centre, tekniske skoler, SOSU-skoler og handelsskoler, kombinationsskoler og landbrugsskoler, hvor en stor andel af kursisterne der ifølge respondenterne modtager vejledning.

det optagelsesvejledning) for at blive indplaceret på rette fag og niveau, mens der ikke er samme faste procedure på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner. Når det gælder AMU-kurser, kan borgerne som beskrevet tilmelde sig elektronisk og derefter blot møde op. Den forskel, der fremgår i praksis på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, kan således skyldes flere forhold. Forskellen kan fx afspejle, at nogle institutioner har relativt mange AMU-kursister. Den kan evt. også afspejle en forskel med hensyn til, om de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner prioriterer og reklamerer for, at borgerne kan få en indledende vejledningssamtale. Det skal ses i relation til, at nogle af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner har samlet deres vejledning i et vejledningscenter og har åben vejledning, mens andre ikke har.

3.1.3 De indledende vejledningssamtalers varighed varierer betragteligt

Endelig er der, særligt på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, forskel på varigheden af vejledningssamtalen om valg af uddannelse (indgangsvejledning). Det fremgår af tabel 3.

Tabel 3

Hvor mange minutter vurderer du, at vejlederne på din uddannelsesinstitution typisk bruger på den første vejledningssamtale med voksne, som endnu ikke er indskrevet på en uddannelse?

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 70)	VUC (n = 17)	Total (N = 87)
Under 10 minutter	3 %	0 %	2 %
Ca. 10-20 minutter	27 %	12 %	24 %
Ca. 20-40 minutter	34 %	82 %	44 %
Ca. 40-60 minutter	21 %	6 %	18 %
Ca. 60-90 minutter	1 %	0 %	1 %
Over 90 minutter	1 %	0 %	1 %
Ved ikke	11 %	0 %	9 %
Total	100 %	100 %	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

Note: I forbindelse med dette spørgsmål blev respondenterne præsenteret for følgende hjælpetekst: "Med 'vejledningssamtale' menes én til én-vejledning, som finder sted på uddannelsesinstitutionen."

Note: Spørgsmålet er udelukkende besvaret af de 87 institutioner, der ikke har defineret en standard for, hvor mange minutter vejlederne skal bruge på den første vejledningssamtale med voksne, som endnu ikke er indskrevet på en uddannelse.

Ifølge tabellen vurderer 82 % af VUC'erne, at vejlederne typisk bruger 20-40 minutter på den første vejledningssamtale. Dermed er der et billede af en relativt ensartet praksis på tværs af VUC'erne. På erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner er praksis mere varierende: 34 % af uddannelsesinstitutionerne vurderer, at vejlederne typisk bruger 20-40 minutter på den første vejledningssamtale. I alt 30 % vurderer, at vejlederne bruger under 20 minutter, mens i alt 22 % vurderer, at vejlederne bruger over 40 minutter.

På i alt 15 uddannelsesinstitutioner – 10 VUC'er og 5 erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner – er der defineret en standard for samtalelængde. For alle ti VUC'er gælder, at samtalerne som udgangspunkt skal vare 20-30 minutter. På de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner ses igen et mere spredt billede. På to af de fem institutioner er varigheden fastlagt til 20 minutter, mens den på én institution er fastlagt til 60 minutter.

Der er dermed en relativt ensartet tilgang blandt VUC'erne med hensyn til rammerne for vejledningen, sådan som det er præsenteret i dette afsnit, mens der er variation blandt de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner. Den overordnede forskel, som vi kan se på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, går igen, når vi ser nærmere på de enkelte institutionstyper. Når vi ser på tekniske skoler, handelsskoler, kombinationsskoler, SOSU-skoler, landbrugsskoler og AMU-centre hver for sig, er der med andre ord inden for hver enkelt institutionstype en forskel i praksis med hensyn til, om institutionerne har et vejledningscenter, om der er åben vejledning, om der bliver gennemført vejledningssamtaler, og hvor længe disse samtaler varer. Hvilke typer af professionelle borgerne møder til vejledningssamtalerne, sætter vi fokus på i næste afsnit.

3.2 Vejlederne: frontpersonale, praktikere og professionelle

På de fleste uddannelsesinstitutioner varetager vejledere/studievejledere indgangsvejledningen, men også andre medarbejdergrupper har vejledningsopgaver. På hovedparten af uddannelsesinstitutionerne underviser en betragtelig del af vejlederne sideløbende med vejledningen; det gælder særligt på VUC'erne. Disse forhold uddyber vi i dette afsnit.

3.2.1 Forskellige medarbejdergrupper varetager vejledningen

De fleste uddannelsesinstitutioner anvender vejledere/studievejledere til at varetage indgangsvejledningen. Institutionerne benytter dog også andre medarbejdergrupper, som det fremgår af tabel 4.

Tabel 4**Hvilke medarbejdergrupper varetager den indledende vejledning af de voksne om uddannelsesvalg på din uddannelsesinstitution?**

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 75)	VUC (n = 27)	Total (N = 102)
Vejledere/studievejledere	84 %	100 %	88 %
Kursussekretærer	65 %	7 %	50 %
Uddannelseskonsulenter	44 %	37 %	42 %
Lærere	15 %	0 %	11 %
Uddannelsesrådgivere	11 %	0 %	8 %
Anden medarbejdergruppe	9 %	4 %	8 %
Pædagogiske koordinatore	3 %	7 %	4 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

Note: Respondenterne havde mulighed for at afgive flere svar på dette spørgsmål, og derfor summerer procenttallene op til mere end 100 %.

Tabel 4 viser, at alle VUC'er (100 %) benytter sig af vejledere/studievejledere i forbindelse med den indledende vejledning. Det må ses i sammenhæng med, at VUC-kursister generelt er til vejledningssamtale inden uddannelsesstart, jf. afsnit 3.1. 37 % af VUC'erne inddrager derudover uddannelseskonsulenter, mens mindre andele inddrager kursussekretærer, pædagogiske koordinatore eller andre medarbejdergrupper.

På de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner anvender 84 % vejledere/studievejledere til den indledende vejledning af voksne i forbindelse med valg af uddannelse. Dermed benytter 16 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner sig *ikke* af vejledere/studievejledere i forbindelse med indgangsvejledningen. 65 % benytter sig af kursussekretærer i forbindelse med den indledende vejledning, 44 % af uddannelseskonsulenter, og 15 % af lærere. Desuden bliver andre grupper af professionelle såsom uddannelsesrådgivere og pædagogiske konsulenter benyttet. Samlet set giver det et billede af, at de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner anvender et noget bredere udsnit af personalegrupper i forbindelse med indgangsvejledningen end VUC'erne.

Kursussekretæerne sikrer, at borgere hurtigt kan få information

En relativt stor andel af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner (65 %, dvs. 49 institutioner) anvender kursussekretærer i forbindelse med vejledningsopgaver. Kursussekretæerne bidrager til at sikre, at borgerne kan få en effektiv betjening, når de henvender sig med afklarende spørgsmål. Kursussekretærernes vejledningsopgaver handler nemlig ifølge undersøgelsens resultater særligt om information, oplysning og screening, jf. tabel 5.

Tabel 5**Hvilke typer af vejledning giver kursussekretærerne på din uddannelsesinstitution?**

	Total (N = 51)
Svarer på spørgsmål om konkrete uddannelser på min uddannelsesinstitution	100 %
Svarer på spørgsmål om mulighed for økonomisk tilskud ved uddannelse	84 %
Gennemfører en indledende samtale for at vurdere borgerens vejledningsbehov	57 %
Vejleder om RKV/IKV ⁸	31 %
Vejleder om erhvervsuddannelse for voksne (pr. 1. august 2015)/grundlæggende voksenuddannelse (GVU)	22 %
Gennemfører samtaler om indplacering på niveau og fag	14 %
Gennemfører samtaler med et bredt fokus på den voksne borgers udviklings- og uddannelsesmuligheder	4 %
Gennemfører test i forbindelse med screeningen af borgere	2 %
Andet	2 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er, 2015.

Note: Respondenterne havde mulighed for at afgive flere besvarelser til dette spørgsmål, og derfor summerer procenttallene op til mere end 100 %.

Note: Spørgsmålet er udelukkende stillet til de respondenter, der har svaret, at kursussekretærer varetager den indledende vejledning af voksne om uddannelsesvalg på deres uddannelsesinstitution.

Tabellen viser, at sekretærerne først og fremmest har det, man kan kalde *informerende roller* på de institutioner, der anvender kursussekretærer i indgangsvejledningen: På alle institutionerne svarer kursussekretærerne på spørgsmål om konkrete uddannelser, og på 82 % af institutionerne svarer de på spørgsmål om mulighed for økonomisk tilskud ved uddannelse. Derudover gennemfører kursussekretærerne en indledende samtale for at vurdere borgerens vejledningsbehov på 57 % af institutionerne. Her fungerer sekretærernes samtale ifølge interview med vejlederne fx som en form for *screening* inden en samtale med en vejleder.

På 31 % af institutionerne har kursussekretærerne den funktion, at de vejleder om RKV/IKV, mens de på 22 % af institutionerne vejleder om erhvervsuddannelse for voksne eller grundlæggende voksenuddannelse (det er udelukkende på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, at kursussekretærerne har denne funktion). De to sidstnævnte opgaver kan, ifølge de interviewede vejledere, handle om, at kursussekretærer informerer om RKV/IKV og erhvervsuddannelse for

⁸ RKV og IKV er forkortelser for henholdsvis realkompetencevurdering og individuel kompetencevurdering. Det er vurderinger foretaget på uddannelsesinstitutioner, hvor den voksnes samlede kvalifikationer, viden, færdigheder og kompetencer vurderes, uanset hvor disse er erhvervet.

voksne, om, hvordan RKV/IKV gennemføres, samt om, hvilken dokumentation m.m. borgerne skal medbringe i den forbindelse.

Til gengæld anvender et fåtal af institutionerne kursussekretærer til kernefaglige vejlednings- og undervisningsopgaver såsom at gennemføre henholdsvis samtaler med et bredt fokus på den voksne borgers udviklings- og uddannelsesmuligheder (4 %) og test i forbindelse med screeningen af borgere (2 %).

En begrundelse for, at kursussekretærer varetager de mere informerende vejledningsopgaver, er som beskrevet, at de kan sikre effektivitet og tilgængelighed. Det påpeges i interview med vejledere og ledere. Kursussekretæerne kan svare på borgernes henvendelser med det samme, mens vejlederne ikke altid er tilgængelige. Det anses for vigtigt at give den service. De erfaringer, der bringes på banen i interviewene, er nemlig, at hvis borgerne oplever, at det er besværligt at få kontakt og svar på spørgsmål, kan det føre til, at de opgiver uddannelsesvejen. Dermed kan kursussekretærernes indledende vejledning være det, der muliggør den hurtige reaktion på en borgerhenvendelse. Kursussekretæerne har som nævnt på et mindre antal uddannelsesinstitutioner også mere avancerede vejledningsopgaver. Det må i sagens natur kræve, at kursussekretærernes kompetencer er tilstrækkelige til at løse disse opgaver, eller at de løbende bliver kvalificeret til at varetage dem.

3.2.2 Fordele og ulemper ved at være vejleder på fuldtid

Et aspekt, der er forskellige holdninger til og praksis for, er, om vejlederne skal vejlede på fuldtid. Med vejledere mener vi her udelukkende deciderede vejledere/studievejledere og ikke fx studiese-kretærer. De forskellige holdninger afspejles også i uddannelsesinstitutionernes praksis. Det fremgår af tabel 6, som viser, at der er forskel på, hvor store andele af vejlederne der underviser sideløbende med deres vejledningsopgaver.

Tabel 6

Hvor stor en andel af vejlederne på din uddannelsesinstitution underviser sideløbende med vejledningen af voksne?

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 75)	VUC (n = 27)	Total (N = 102)
0-25 % af vejlederne	41 %	11 %	33 %
26-50 % af vejlederne	17 %	11 %	16 %
51-75 % af vejlederne	13 %	26 %	17 %
76-100 % af vejlederne	24 %	52 %	31 %

Fortsættes på næste side

Fortsat fra forrige side

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 75)	VUC (n = 27)	Total (N = 102)
Ved ikke	4 %	0 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

Tabellen viser, at over halvdelen af vejlederne underviser sideløbende med deres vejledningsopgaver på henholdsvis 37 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og 78 % af VUC'erne. Det må dermed siges at være udbredt blandt VUC'er, at vejledere/studievejledere også underviser.

Ifølge interviewene med vejledere, VEU-konsulenter og ledere er et centralt argument for, at vejledere med lærerbaggrund også skal undervise ved siden af vejlederjobbet, at de bevarer kontakten til undervisningen og til deres faglighed. Det vurderes at give en bedre indsigt i, hvad der fagligt foregår i undervisningen, hvilken udvikling undervisningen undergår, og hvilke krav der stilles. Ifølge interviewene kan det være et interessebåret ønske fra vejlederne fortsat at ville undervise.

Et argument for fuldtidsvejledere er, ifølge interview med vejledere, VEU-konsulenter og ledere, at det er med til at professionalisere vejledningsfaget og -udførelsen. Vejlederne skal udelukke sig om vejledningsopgaver, udvikle deres kompetence inden for dette felt og have et fagligt miljø, hvor de vidensdeler med andre vejledere. Herudover betyder fuldtidsvejledere, at vejlederne oftere er tilgængelige, hvilket muliggør en hurtigere kontakt til både elever eller kursister og borgere. Dog kan der også være ressourcemæssige overvejelser med hensyn til vejlederstabten; fx kan der være behov for, at de også underviser for at få økonomien på institutionerne til at hænge sammen. Der er således argumenter både for og imod fuldtidsvejledere.

3.3 Opsummering

Det er ikke regelbundet, at der skal foregå vejledningssamtaler inden optagelse på hverken VUC eller de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner. Kapitlet viser dog, at der blandt VUC'erne er relativt ens rammer og en relativt ens praksis for vejledningen. Det hænger sammen med, at kommende deltagere oftest er til samtale på VUC'et for at blive placeret på rette niveau og fag som led i deres optagelse. På de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner er der hverken en sådan fast praksis eller et sådant behov. Tilmelding til AMU-kurser foregår oftest elektronisk, ligesom tilmelding til erhvervsuddannelse for voksne også kan foregå elektronisk, uden at der behøver at være en kontakt med den pågældende uddannelsesinstitution (der foregår dog både før

og efter uddannelsesstart vurderinger af realkompetencer). Kapitlet viser følgende om rammerne for vejledningen på de to institutionstyper:

- **Indgangsvejledning på VUC'erne**

De voksne kommer generelt til en første vejledningssamtale på VUC inden uddannelsesstart, og den varer oftest 20-40 minutter. Der er åben vejledning på alle VUC'er, og på 85 % af VUC'erne er vejledningen organiseret i et vejledningscenter. På alle institutioner er det vejledere/studievejledere, der står for indgangsvejledningen, men på nogle VUC'er bidrager også andre medarbejdergrupper. På 78 % af VUC'erne underviser over halvdelen af vejlederne ved siden af deres vejledningsopgaver.

- **Indgangsvejledning på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner**

Det er forskelligt fra institution til institution, hvor stor en del af de voksne der skønnes at få en vejledningssamtale, inden de begynder på en uddannelse eller et kursus. Desuden er der stor variation med hensyn til, hvor lang tid der typisk bruges på en sådan samtale – fra 10 minutter til 60 minutter. Der er åben vejledning på 66 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, og på 55 % af institutionerne er vejledningen organiseret i et vejledningscenter. På 84 % af institutionerne står vejledere/studievejledere for vejledningen, men også andre medarbejdergrupper indgår, fx kursussekretærer på 65 % af institutionerne. Sekretærene spiller en særlig rolle med hensyn til at sikre, at borgerne hurtigt kan få information, når de henvender sig med spørgsmål. På 37 % af institutionerne underviser over halvdelen af vejlederne sideløbende med vejlederopgaverne.

Hvor vi i dette kapitel har set på rammerne for indgangsvejledningen, vender vi i næste kapitel blikket mod, hvilke tilgange der er til indgangsvejledningen på uddannelsesinstitutionerne.

4 Tilgange til indgangsvejledningen

I dette kapitel kaster vi lys over den indgangsvejledning, der finder sted på uddannelsesinstitutionerne – selvom det ikke er et regelbestemt krav på hverken VUC'erne eller de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner. Vores analyse viser, at der overordnet kan identificeres tre forskellige tilgange til indgangsvejledningen: den informerende, den forløbsforberedende og den afklarende og udforskende vejledning.

Som det fremgår af det følgende, kan vejledning have mange formål og niveauer. En vigtig pointe er, at selvom vejledning er modtagerdefineret (vejledningens omfang og dybde defineres af modtagerens behov), viser data, at det er afgørende, at vejlederne kan navigere mellem forskellige tilgange til vejledning og netop kan tilbyde mere og af og til noget andet end det, der efterspørges.

I dette kapitel beskriver vi først, hvad de tre tilgange dækker over med hensyn til indhold og fokus, vi diskuterer de forskellige tilganges vigtighed, vi problematiserer, om de er lige hyppigt forekommende alle steder, og vi anslår, hvad det vil kræve, hvis en uddannelsesinstitution gerne vil arbejde med samtlige tilgange.

4.1 Tre forskellige tilgange til vejledningen

De tre forskellige tilgange, vi kan identificere med hensyn til indgangsvejledningen, afviger fra hinanden med hensyn til vejledningssamtalernes fokus og indhold. De tre tilgange er:

- Den informerende vejledning – hvor der er fokus på at give konkret information
- Den forløbsforberedende vejledning – hvor der er fokus på mødet mellem egen uddannelse og borgeren
- Den afklarende og udforskende vejledning – hvor der er fokus på at støtte borgeren i at finde den rette uddannelsesvej.

De tre tilgange er analytiske kategorier skabt på baggrund af det samlede interviewmateriale. Tilgangene kan i praksis være mere eller mindre til stede samtidig i vejledningssamtalerne. I det føl-

gende er de dog beskrevet enkeltvis for at indfange særegenheden ved hver enkelt tilgang. Kapitlets kardinalpunkt er, at hvor vejledningssamtaler ofte vil omfatte både den informerende og den forløbsforberedende vejledning, suppleres der generelt sjældnere med den afklarende og udforskende vejledning. I de følgende afsnit udfoldes det mere detaljeret, hvad der ligger i hver enkelt tilgang.

4.1.1 Vejledningstilgang efter behov

En vigtig pointe er, at vejledning ikke kun har værdi, når alle tre tilgange inddrages. Som det påpeges i flere interview med vejledere, ledere og VEU-centerchefer, må vejledningens værdi vurderes på grundlag af det behov, som den skal imødekomme. Nogle gange er konkret information fra en vejleder af stor værdi for borgeren, andre gange har borgeren brug for en mere grundig og detaljeret vejledning. En vejleder eksemplificerer:

Altså, nogle voksne kommer simpelthen til vejledningen bare for at få at vide: "Hvordan skal jeg søge ind på den her uddannelse? Jeg kunne ikke lige finde det på jeres hjemmeside." Eller: "Hvad skal jeg lige lægge ved min ansøgning – ville det her være godt nok?" I sådanne tilfælde tager vejledningen måske fem minutter. Andre kommer og siger: "Jeg vil gerne lave en ændring i mit liv." Der tager vejledningen længere tid.

Som vejlederen siger, ønsker nogle borgere blot information, mens andre ønsker hjælp til at finde en ny vej i deres liv. Vejledningssamtalen tager afsæt i disse ønsker, og samtalen differentieres og formes efter borgernes behov. Med andre ord bliver der naturligvis ikke gennemført en lang og grundig vejledningssamtale med borgere, som udelukkende har brug for nogle få faktuelle oplysninger.

Vejledningstilgang, når behovet ikke kendes

En anden pointe er, at uddannelsesvejledning til voksne også omfatter vejledning af borgere, der dybest set ikke er bevidste om, hvad de har behov for at vide for at komme videre. Nogle vejledere beretter om, at de jævnligt vejleder borgere, der er uafklarede og ikke ved, hvad de vil. Det kan være borgere, der er blevet ledige, eller borgere, der har lyst til at skifte spor, men ikke ved, hvad de vil eller kan. I disse tilfælde er det særligt den udforskende og afklarende vejledning, der er relevant. Datamaterialet peger på, at nogle vejledere anvender denne tilgang i mindre målestok end de to andre typer af tilgange, og det er en potentiel problematik, som vi i dette kapitel afslutningsvist vender tilbage til. Nu ser vi nærmere på de tre tilgange.

4.1.2 Den informerende vejledning – fokus på at give konkret information

Den første tilgang kalder vi *den informerende vejledning*. Det er en her-og-nu-vejledning, der udspringer af borgerens behov for viden eller information på et bestemt tidspunkt. Fokus i denne vejledning er at give konkrete oplysninger til borgerne om fx institutionens uddannelses- og kur-

susudbud, kursuslængde og -tidspunkt, regler med hensyn til økonomi under uddannelse, ansøgningsprocedurer m.m. En vejleder siger om den del af vejledningen:

Selvfølgelig er der også en del orientering i løbet af en vejledning, borgerne spørger fx, om de kan blive "den og den profession hos os", og om det er "den uddannelse, man kan få her". Der er også nogle borgere, der bare siger "jeg skal bare lige høre, hvad man kan her hos jer", og så får de et lille oplæg om det, og så snakker vi videre derfra.

Vejledningssamtalen kan altså dreje sig om at give borgeren nogle helt specifikke oplysninger. Den informerende vejledning kan finde sted i løbet af en samtale som i ovenstående eksempel. Den kan også foregå over e-mail eller telefon, hvor vejlederne besvarer borgernes faktuelle spørgsmål. Kursussekretærer varetager også denne type vejledning, særligt på erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, jf. kapitel 3. Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det som nævnt, at kursussekretærer på 65 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og på 2 % af VUC'erne indgår i den indledende vejledning af voksne om uddannelsesvalg. På alle disse institutioner angiver repræsentanterne i spørgeskemaundersøgelsen, at kursussekretærene svarer på spørgsmål om konkrete uddannelser på uddannelsesinstitutionen.

Nogle vil måske sætte spørgsmålstegn ved, om denne form for information og oplysning kan betragtes som vejledning. Vi hæfter os dog ved, at mange uddannelsesinstitutioner og VEU-centre definerer det som vejledning. Derudover indgår denne vejledningstilgang som nævnt ofte som en facet af en mere dybdegående vejledningssamtale.

4.1.3 Den forløbsforberedende vejledning – fokus på mødet mellem egen uddannelse og borgeren

Den anden tilgang til indgangsvejledningen betegner vi *den forløbsforberedende vejledning*. Denne vejledning har fokus på borgerens her-og-nu-situation, men peger også fremad med hensyn til realistiske uddannelsesscenarier. Denne vejledning er centreret om, at vejleder og borger i fællesskab afdækker og vurderer, om borgerens liv, interesser og forudsætninger passer sammen med en given uddannelse og evt. et efterfølgende erhverv.

Denne type vejledning finder sted i forbindelse med både erhvervsuddannelser, AMU-kurser og uddannelser på VUC. På tværs af interview med vejledere fra VUC'erne og de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner bider vi mærke i, at der er to kernepunkter i den forløbsforberedende vejledningssamtale.

For det første fortæller vejledere fra både VUC'er og erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, at en del af deres indgangsvejledning handler om at få den voksne borger til at reflektere over, om den uddannelse, som udbydes på den pågældende institution, passer til borgerens livsomstæn-

digheder. Det kan fx handle om, hvorvidt vedkommende har opbakning fra sin partner, en personlig økonomi, der kan hænge sammen med uddannelse, m.m. Det er relevante spørgsmål, netop fordi voksne i modsætning til unge allerede har skabt sig et liv med både personlige, sociale og økonomiske forpligtelser og forventninger. En vejleder fra en erhvervsuddannelse siger fx:

Hvis man står med en almindelig EUD-elev, der kommer fra folkeskolen, ligner den ene elev den anden. Men de voksne har et meget større behov for individuel vejledning. Også fordi deres baggrund er så forskellig. Nogle har en anden uddannelse, nogle har aldrig taget en uddannelse, nogle er enlige, nogle har familie, nogle har haft en anden karriere, nogle kommer med nogle meritter, som vi skal tage højde for. Man kan sige, at jo ældre borgerne er, jo mere personlig vil vejledningen blive.

Vejlederen fremhæver dermed, at der, fordi de voksne har nogle tydeligt forskelligartede livsoms-tændigheder, kan være ekstra behov for at afsøge, om uddannelsen er det rette valg for dem. Vejledere fra erhvervsuddannelser til erhverv, der traditionelt har såkaldte skæve arbejdstider, fortæller i forlængelse heraf, at indgangsvejledning kan omfatte refleksioner over, hvordan en praktikperiode og et efterfølgende arbejdsliv vil hænge sammen med de voksnes familieliv.

For det andet fortæller vejledere fra VUC'er og erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, at der i indgangsvejledningen er fokus på at gøre det klart for de voksne, hvilke krav der stilles i forbindelse med uddannelsen. Det kan fx handle om krav og forventninger til studieaktivitet og fagligt niveau. Disse områder vurderer vejlederne, er vigtige at italesætte, fordi de voksne kan have urealistiske forventninger til deres egen formåen med hensyn til både det faglige niveau og motivationen for fagligt arbejde. De kan fx tro, at de kan klare en uddannelse, som de i realiteten ikke magter fagligt. Vejledere fra erhvervsuddannelser nævner endvidere, at de beskriver for de voksne, hvilke krav der er til at finde en praktikplads.

Ud over disse to kernepunkter, der går på tværs af uddannelsesinstitutionerne, er der, som nævnt i kapitel 3, særlige forhold med hensyn til indgangsvejledningen på VUC, som vi henfører under den forløbsforberedende vejledningstilgang. Her er der en vejledningspraksis, som handler om at få VUC-uddannelsen planlagt efter borgernes individuelle behov – og dermed gøre kombinationen af uddannelse og borgerens behov så hensigtsmæssig som muligt. VUC-vejledere fortæller, at vejledningen, evt. suppleret med test, danner grundlaget for at få borgeren placeret på det rette faglige niveau på fx avu eller hf-enkeltfag, ligesom vejledningen gør det muligt at sammensætte et skema, som passer til den enkelte borger med hensyn til fag, niveau og timetal.

Borgerne har naturligvis sammenfaldende interesser med institutionerne på dette punkt. De ønsker også at få et uddannelsesforløb, der matcher deres liv og kompetencer. I interviewene med borgerne bemærker vi således, at det er vigtigt for dem, at de indledende får grundig information om den uddannelse, de evt. skal i gang med, og de krav, der hører med til det at starte på en uddannelse. Nogle af de borgere, vi talte med, har fx oplevet en frustration med hensyn til ikke at være blevet klædt godt nok på til uddannelsen. Det illustrerer dette eksempel fra et interview med en borger, der er begyndt på en EUX-uddannelse til elektriker:

Interviewer: *Hvad ville du gerne have haft, at vejlederen havde hjulpet dig med?*

Borger: *Fortalt mig, hvad uddannelsen gik ud på, men det vidste vejlederen ikke selv. Jeg skulle på EUX'en, men før EUX'en var både gymnasie- og erhvervsuddannelse, så var det HHX eller HTX, men jeg ved ikke lige, hvad man kalder det i dag ...*

Interviewer: *Og der oplevede du ikke at få den vejledning, du havde brug for?*

Borger: *Nej. Især fordi da jeg så fik fysik og kemi på uddannelsen, var jeg helt fortabt. Da læreren først gik i gang med sine formler på tavlen, så var jeg tabt bag en vogn.*

Borgeren er i tvivl om, hvad uddannelsen egentlig indebærer, samtidig med at han oplever ikke at have opnået tilstrækkelig viden om de faglige krav på uddannelsen. Efter uddannelsesstart oplever han ikke at kunne honorere de faglige krav, og han fortæller, at en større viden om kravene ville have givet ham mulighed for at forbedre sit faglige niveau inden uddannelsesstart. Borgeren efterspørger dermed en mere grundig og forberedende vejledning.

4.1.4 Den afklarende og udforskende vejledning – fokus på at støtte borgerne i at finde den rette uddannelsesvej

Den afklarende og udforskende vejledning er den tredje vejledningstilgang, vi kan identificere. Her bringes borgeren til at kigge både bagud og fremad. I modsætning til den forløbsforberedende vejledning handler denne tilgang ikke udelukkende om mødet mellem den enkelte institutions uddannelser og borgeren. Vejledningen bringer i stedet borgeren helt i centrum. Der er fokus på det, vedkommende har med i bagagen, og på de mulige uddannelser – uafhængigt af vejlederens institution – der kunne være aktuelle. Ifølge interviewundersøgelsen er et af formålene med vejledningen ved at være afsøgende at få borgeren til at overveje, hvilken uddannelse og hvilket job vedkommende kunne tænke sig. Fx siger en vejleder:

Vejledningen for mig handler mest om at vise vejen til noget, de ikke kender i forvejen. [...] Målet for mig er, at jeg får en borger, der går ud ad døren efter vejledningen og ved, hvad næste skridt skal være. Det kan godt være, at det ikke bliver det sidste skridt – det gør det jo ikke. Men [målet er], at de ved, hvordan de kan komme videre i deres opkvalificering eller deres uddannelsesliv.

Vejledningen handler dermed om dels at åbne op for nye muligheder, dels at spore borgeren ind på det, der er den rette vej for vedkommende. Vejlederne fortæller, at de afklarer og udforsker borgerens behov, når det er nødvendigt. En vejleder fortæller sådan om sin praksis:

Vejledningssamtalen foregår med udgangspunkt i borgerens behov [...] Og så er spørgsmålet, hvad de har af erfaring, hvad de laver nu, hvad de interesserer sig for. [...] Vi sender nogle balloner op, og så siger vi "hvad drømte du om, da du var 15 år? Hvad fortalte du folk, når du skulle sige, hvad du gerne ville være, når du blev stor?" For så på den måde at pejle os ind på, hvad er det for nogle interesser, de har. Hvad er mulighederne så inden for det område? Og så prøver vi at skitsere det sammen på computeren. Vi går ind på AMU-kurser eller på ug.dk og kigger lidt på den og søger efter nogle forskellige ting og går også ind på forskellige hjemmesider og kigger på, hvad jobbet består i, hvad man får i løn, osv.

Dermed beskriver vejlederen, at metoden er gennem spørgsmål og dialog med borgeren at finde frem til borgerens interesser og at støtte borgeren i at finde den uddannelsesvej, der leder til målet. En efterfølgende dimension er at drøfte, om uddannelsesønsket og det efterfølgende job er en reel mulighed for borgeren ud fra vedkommendes livsforudsætninger.

Et eksempel på en særlig satsning på afklarende og udforskende vejledning er vejledningsværkstedet på AMU-Fyn, som beskrives nærmere i tekstboksen på næste side.

Vejledningsværksted på AMU-Fyn

På AMU-Fyn har en gruppe vejledere i en årrække tilbudt institutionsuafhængig uddannelsesvejledning til alle mellem 18 og 65 år. Hver dag i tidsrummet 8.00-15.30 har man mulighed for at ringe til vejledningsværkstedets hotline og bestille tid, ligesom man kan dukke uanmeldt op og bede om en uforpligtende samtale. Initiativets fem vejledere passer vejledningsværkstedet på skift.

En af vejlederne fortæller, at værkstedet blev oprettet, som følge af at man opdagede "et behov for, at der var et sted, hvor voksne kunne gå hen og få noget sparring og noget vejledning med hensyn til at vælge uddannelse". Ud fra nøgleordene institutionsuafhængighed, ligeværdighed og gensidig respekt ønsker vejlederne på AMU-Fyn at imødekomme dette behov ved at tilbyde lange vejledningssamtaler, der tager udgangspunkt i den enkelte. Der afsættes én time til hver samtale, men "tager det længere tid, så bruger vi den tid, der er nødvendig".

Netop det, at vejledningen skal være institutionsuafhængig og bred, lægger vejlederne på AMU-Fyn stor vægt på. En vejleder beskriver det sådan her:

Det er meget, meget vigtigt, for ellers er det jo ikke vejledning. Så er det salg. Hvis det er sådan, at vi sidder her og kun har vores eget udbud i hovedet, sidder vi jo i en salgsfunktion – og det gør vi ikke! Udgangspunktet er ikke at få fyldt vores kurser op. Udgangspunktet er, hvad den person, der sidder over for os, har brug for.

Vejledningssamtalerne på AMU-Fyn bærer således præg af det, vi har karakteriseret som den udforskende og afklarende tilgang, der har fokus på at hjælpe borgeren ind på den rette uddannelsesvej – uanset hvor den fører hen.

Vejledningsværkstedet på AMU-Fyn tilbyder ikke blot lange vejledningssamtaler, men også konkret hjælp til fx at skrive uddannelses- og jobansøgninger. Værkstedet stiller i sådanne tilfælde en computer til rådighed, "og så kommer vi og sparrer med dem hele tiden, mens de skriver og retter til". Og så dette tilbud er opstået, fordi vejlederne oplevede, at borgerne ikke havde et sted at henvende sig for at få hjælp.

Ildsjæle er drivkraften

Finansieringen af vejledningsværkstedet er mulig, fordi de fem vejledere også arbejder som faglærere på AMU-Fyn. De skal således leve op til stort set samme undervisningsnormer som deres kollegaer, samtidig med at de varetager vejledningsopgaver. De får dog et tillæg for at varetage vejledningssfunktionen. I den forbindelse fortæller en vejleder, at "når vi kan få værkstedet til at køre, er det, fordi vi brænder for det". Samtidig muliggør konstellationen, at vejlederne kan sidde i vejledningsværkstedet og forberede undervisning, så der ikke er spildtid, hvis ingen borgere dukker op for at få vejledning. Og med en ugentlig norm på 15-20 besøgende og telefonbesvarelser vil dette ofte være aktuelt.

(Interview med vejleder fra AMU-Fyn).

I interviewene med borgere hæfter vi os også ved, at den afklarende og udforskende vejledning kan have positiv indflydelse på de voksnes uddannelsesvalg.

For det første fortæller de borgere, som tilsyneladende har haft en afklarende og udforskende samtale med en vejleder, at det har hjulpet dem til at finde en efteruddannelsesvej og blive mere sikre med hensyn til valget. Fx fortæller en borger, at den grundige vejledningssamtale hjalp ham til at tage springet ud i uddannelse.

For det andet noterer vi os, at en række borgere i interviewene ytrer, at de gerne ville have haft en grundigere og mere udforskende vejledning. Disse borgere fortæller, at de ville have ønsket, at de, inden de gik i gang med deres uddannelse, havde overvejet andre muligheder grundigere. De oplevede dog ikke, at det var muligt at få sådan en vejledning – og de vidste ikke, hvor de skulle opsøge den. En borger, der som ledig har opbrugt dagpengereetten, siger fx:

Når du står helt uden hjælp og hverken kan få kontanthjælp eller dagpenge, står du helt alene – du kan ikke sparre med nogen! "Hvad gør jeg så nu, hvad kan jeg, hvad skal jeg? Hjælp mig!" Der ville jeg have ønsket, at der havde været nogen, der havde hjulpet mig på vej og vist, hvad der var af muligheder for mig.

Et aspekt, som vi hæfter os ved i interviewene med nogle af borgerne, er, at deres valg af uddannelse synes at have et vist præg af tilfældighed. En borger fortæller fx om at have fundet sin uddannelsesvej, ved at hun tilfældigvis så "en pjece i venteværelset [på jobcentret], hvor der stod hg til voksne" og derfor blev inspireret til at begynde på hg. Et sådant uddannelsesvalg *kan* være det rette for borgeren, men pointen er, at flere borgere ikke synes at være blevet præsenteret for forskellige muligheder eller udfordret med hensyn til deres første indskydelse. Det kan derfor have et præg af tilfældighed, og valgene kunne måske være blevet kvalificeret gennem vejledning.

4.2 Den afklarende og udforskende vejledning tilbydes ikke på alle institutioner

På tværs af det samlede datamateriale er det iøjnefaldende, at det er forskelligt, om borgerne især møder den afklarende og udforskende vejledning. Dette hænger sammen med, at der ikke er et lovgivningsmæssigt grundlag, der stiller krav om, at uddannelsesinstitutionerne skal levere en vejledning, som er præget af en sådan tilgang (hvis der er tale om en RKV/IKV, indebærer det naturligvis en afklaring og vurdering af den enkeltes kompetencer). Det er derfor i sagens natur op til dels uddannelsesinstitutionernes strategi og prioriteringer, dels den enkelte vejleders forudsætninger og personlige råderum, at prioritere, om borgeren skal tilbydes afklarende og udforskende vejledning. Det leder til spørgsmålet om, hvor opgaven skal varetages.

Fravær af både ressourcer og strategi i forbindelse med afklarende og udforskende vejledning

Nogle typer af vejledning signalerer en større sandsynlighed for den afklarende og udforskende tilgang, fx åben vejledning afholdt af VEU-centre eller opsøgende, individuel vejledning i virksomheder. Men pointen er desuden, at den afklarende og udforskende tilgang også er væsentligt tydeligere til stede i indgangsvejledningen på nogle uddannelsesinstitutioner, end den er på andre. I interviewene hæfter vi os ved, at nogle vejledere og ledere af vejledning fremhæver, at den afklarende og udforskende vejledning ikke er deres opgave. En koordinator af vejledningen på en erhvervsrettet uddannelsesinstitution siger fx:

Hvis en borger ringer og snakker med vores administrative medarbejder, spørger den administrative medarbejder: "Hvad er dit uddannelsesønske? Hvad er det, du gerne vil?" Hvis vedkommende siger "jeg ved ikke noget som helst", henviser vi til UU eller til jobcentret. Vi ville blive lagt ned, hvis vi også skulle til at vejlede om dyrepasser og alle mulige andre ting. Det har vi slet, slet ikke ressourcer til.

Her fremhæver koordinatoren, at rollen med at afklare borgeren må ligge i andet regi. Uddannelsesinstitutionen har ifølge koordinatoren ikke økonomiske eller personalemæssige ressourcer til at varetage denne type vejledning. Samtidig fortæller koordinatoren, at hun oplever, at borgere kan være for uafklarede med hensyn til deres uddannelsesønske, når de kommer til indgangsvejledning på uddannelsesinstitution – også selvom de evt. har modtaget vejledning i jobcentret.

I forlængelse heraf fortæller andre vejledere, at de ikke har kapacitet (dvs. hverken ressourcer eller kompetencer) til at "starte helt fra bunden", som én formulerer det. Det er klart, at det er en tids- og ressourcemæssig prioritering at gennemføre afklarende og udforskende vejledning, og det er ikke et formelt krav til uddannelsesinstitutionerne, at de skal tage denne opgave på sig – et nærliggende spørgsmål er dog, hvem der så skal varetage opgaven.

Afklarende og udforskende vejledning – hvem skal varetage opgaven?

Spørgsmålet om, hvem der har ansvaret for den udforskende og afklarende vejledning, er ikke blevet mindre aktuelt med et større politisk fokus på uddannelse, bl.a. af ledige. Lige nu står uddannelsesinstitutionerne og dermed VEU-centrene fx over for en ny og større udfordring i kraft af beskæftigelsesreformens konsekvenser for ledige borgere. En VEU-centerchef siger:

Den store udfordring lige nu i forbindelse med den nye beskæftigelsesreform er, at vi får rigtig mange henvendelser fra folk, som egentlig skal afklares og ikke vejledes. Vores vejledning er jo primært vejledning om uddannelse, og vi har sværere ved at vejlede dem, der skal afklares. Vi kan godt, men rent ressourcemæssigt er det ikke noget, vi kan påtage os. [...] Det [afklaringsamtaler] kræver et helt andet setup. Hvis der derimod kommer nogen

og spørger, hvordan de får en given kompetence, kan vi henvise dem til eksempelvis kurser eller erhvervsuddannelser.

Udfordringen er altså, at uddannelsesinstitutionerne i mange tilfælde ikke har ressourcerne til, at vejlederne afklarer borgere med hensyn til den overordnede retning for deres videre forløb. Samtidig har jobcentermedarbejderne ikke altid den nødvendige viden til at kunne give en indledende uddannelsesmæssig afklaring, der afdækker alle muligheder tilstrækkeligt tydeligt (og korrekt). Det fremgår af kapitel 7.

Spørgsmålet er dermed, hvilken institutionstype der forventes at varetage opgaven. Denne uklarhed kan få konsekvenser for den enkelte borger. Det kan være svært for borgeren at overskue, hvor man skal henvende sig, når man har behov for afklarende og udforskende vejledning.

Langsigtede fordele for institutionerne ved den udfordrende og afklarende vejledning

Selvom der fra et institutionelt synspunkt kan ligge økonomiske overvejelser bag at afholde sig fra at prioritere den afklarende og udforskende vejledning, kan der være god mening i at tænke mere langsigtet. Det bemærker vi fx i interviewene med vejledere fra VUC. Her er der to forskellige perspektiver på, i hvilket omfang den afklarende og udforskende vejledning skal indgå i VUC-vejledningen.

Ét perspektiv blandt VUC-vejledere og koordinatore af vejledningen er, at den afklarende og udforskende vejledning ikke bør være omdrejningspunktet i VUC-vejledning. Det skyldes, ifølge vejlederne og koordinatorene, at borgerne er mødt op til indgangsvejledningen på VUC, fordi de gerne vil gå på VUC og derfor naturligvis altovervejende skal vejledes med hensyn til det ønske. En vejleder siger fx: "90 % af de borgere, der kommer til os, kommer, fordi de har en intention om at gå her. På den måde vejleder vi selvfølgelig ind i huset." Samtidig bemærker vi, at VUC-vejledere fortæller om, at nogle borgere er uafklarede med hensyn til deres fremtidige uddannelsesønsker. De begynder fx på VUC med uddannelsespålæg uden reelle overvejelser om, hvad de vil med deres uddannelse, eller med urealistiske forventninger om, hvad de kan. På den ene side fremhæver vejlederne altså, at borgere kommer til indgangsvejledning, fordi de gerne vil gå på VUC. På den anden side fortæller de samme vejledere om uafklarede borgere i vejledningen. Det peger på en udfordring med at få fastlagt de realistiske fremtidsmål enten i indgangsvejledningen eller i løbet af tiden på VUC.

Netop nogle af disse begrundelser ligger til grund for det andet perspektiv, som fremgår af interviewene med VUC-vejledere, nemlig, at afklarende og udforskende vejledning skal spille en central rolle i indgangsvejledningen: Allerede ved indgangen til VUC skal der skabes et tydeligt mål for den enkelte borger med hensyn til, hvad avu eller hf-enkeltfag skal lede frem til. En koordinator for vejledere på VUC siger fx:

Jeg tror, at ét af de fokuspunkter, man skal have i vejledningen, er at sige, at hvis man kommer ind og gerne vil lave et karriereskift, er det rigtig vigtigt, at man får en dialog med en vejleder om: "Hvad er det for et karriereskift, du gerne vil lave?", "hvor vil du hen?" og "hvad ser du i fremtiden?". Det med, at man sætter et fremtidsscenario op fra starten, når folk træder ind, er rigtig vigtigt. Man skal ikke kun gå på VUC bare for at tage et fag, der skal ligesom være et mål for enden – så man ikke kun sidder og afslutter et fag eller en to-årig hf, uden at man rigtig ved, hvor man skal hen. Jeg tror, det er rigtig vigtigt, at man formulerer en målsætning for uddannelsen.

Begrundelsen for denne intention er – ud over at det kan gavne den enkelte kursist – at det har positiv indflydelse på borgerens motivation for at gennemføre sin uddannelse på VUC, når der er et tydeligt anvendelsessigt med uddannelsen i form af en mulig fremtidig uddannelse og/eller et muligt fremtidigt job. Med andre ord vil de ressourcer, der indledningsvist anvendes til denne form for vejledning, også kunne give uddannelsesinstitutionen fordele på længere sigt. Men igen er det vigtigt at bemærke, at det kræver en særlig prioritering, en særlig strategi og særlige rammer om vejledningen fra institutionernes side.

Forskellige rammer og vejlederkompetencer

Når rammerne, som det fremgår af kapitel 3, er så forskellige, som de er, skaber det på tværs af institutionerne forskellige udgangspunkter for at tilbyde de forskellige typer af vejledning. Fx kan det gøre en forskel, om borgerne tilbydes åben vejledning, og om uddannelsesinstitutionen har en politik for varigheden af den indledende vejledningssamtale. Hvis man som borger fx møder op på en institution, der ikke har åben vejledning, men tilbyder rådgivning fra kursussekretæren om institutionens egne aktuelle kurser i kun ti minutter, er situationen en anden end for den borger, der dukker op til åben vejledning på en uddannelsesinstitution, hvor en uddannet vejleder giver vedkommende en længerevarende vejledning med tid til både afklaring og udforskning af mulige (uddannelses)veje.

Et andet vigtigt element i den indgangsvejledning, der tilbydes, er, om de enkelte vejledere besidder tilstrækkelig viden og de rette kompetencer til at yde fx afklarende og udforskende vejledning af borgeren. Som det fremgår af kapitel 5, vurderes det i spørgeskemaundersøgelsen, at mange vejledere mangler viden inden for netop øvrige uddannelsesinstitutioners uddannelsesmuligheder og voksne borgers vejledningsbehov. Hvis man som vejleder primært har kendskab til ens egen uddannelsesinstitutionens uddannelses- og kursusmuligheder og ikke har tilstrækkelig indsigt i, hvad det vil sige at vejlede voksne borgere, kan det være ganske afgørende barrierer for at vejlede bredt og institutionsuafhængigt.

4.3 Opsummering

Analysen viser, at der blandt uddannelsesinstitutionerne er tre forskellige tilgange til vejledning og dermed tre forskellige fokus. Disse opsummeres i figur 3. Den første tilgang er *den informerende vejledning*, hvor omdrejningspunktet er at give konkret information til borgeren om uddannelse, regler m.m. Den anden tilgang er *den forløbsforberedende vejledning*, der drejer sig om, hvordan borgerens liv og den specifikke uddannelse passer sammen. Den tredje tilgang er *den udforskende og afklarende vejledning*, hvor samtalens mål er at afklare mulighederne sammen med borgeren og finde ud af, hvor vedkommende har været – og gerne ville have været – og ikke mindst skal hen. Tilgangene kan sameksistere i forskelligt omfang inden for samme vejledningssession, og borgernes behov og forudsætninger er udgangspunktet for samtalens fokus. Dog er den afklarende og udforskende vejledning tydeligere til stede i indgangsvejledningen på nogle uddannelsesinstitutioner end på andre.

Figur 3
Opsummerende om de tre vejledningstilgange

Informerende tilgang	Forløbsfokuserede tilgang	Afklarende og udforskende tilgang
Behov for konkret, afgrænset information her og nu: <ul style="list-style-type: none">• information• konkret hjælp• henvisninger.	Behov for at se og planlægge en uddannelsesvej her og nu + prospektivt: <ul style="list-style-type: none">• se på match mellem uddannelse og borgerens livssituation• afstemme krav og forventninger• teste borgerens forudsætninger.	Behov for at se på medbragt bagage og vejen fremad retrospektivt + prospektivt: <ul style="list-style-type: none">• afklare interesse, motivation og kompetencer• vise muligheder og nye veje• vurdere realistiske muligheder.
Fokus i vejledning: <ul style="list-style-type: none">• yde hurtig og korrekt service→ i institutionens og borgerens interesse.	Fokus i vejledning: <ul style="list-style-type: none">• sikre motivation og gennemførelse→ i institutionens og i borgerens interesse.	Fokus i vejledning: <ul style="list-style-type: none">• tage udgangspunkt i borgeren→ interpersonel interesse.

Der er ikke et lovgivningsmæssigt krav om, at uddannelsesinstitutioner skal tilbyde afklarende og udforskende vejledning. Nogle institutioner og vejledere prioriterer denne opgave, og andre gør af både strategiske og ressourcemæssige årsager ikke. Det betyder, at det kan være en tilfældighed, om borgerne møder denne hjælp og støtte i forbindelse med henvendelsen til uddannelsesinstitutionerne. Det rejser et generelt spørgsmål om, hvem der har ansvaret for denne type vejledning.

5 Vejlederkvalifikationer

I dette kapitel stiller vi skarpt på vejledernes kvalifikationer. Kapitlet belyser perspektiver på, om voksenvejlederne på landets erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er har kompetencerne til at varetage vejledningsopgaven, ligesom vi giver et indblik i, hvad der vurderes at være vejledernes aktuelle vidensbehov samt deres muligheder for at opnå mere/ny viden. Vi kaster desuden lys over forskellige perspektiver på, hvordan man kan udvikle en kompetent og professionel vejledning. Kapitlets konklusioner drages på baggrund af spørgeskemadata og data fra interviewene med vejledere, VEU-konsulenter, ledere og VEU-centerchefer.

Vejlederne, der vejleder voksne borgere på landets uddannelsesinstitutioner, har ifølge undersøgelsen behov for mere viden på en række områder. Det stemmer overens med konklusionen i kapitel 4, der slår fast, at hvis man som institution vil kunne tilbyde en vejledning, der potentielt kan navigere mellem de forskellige tilgange i indgangsvejledningen, er der brug for på den enkelte uddannelsesinstitution at afklare, hvilke rammer, ressourcer og kompetencer det kræver.

Først ser vi på vejledernes aktuelle vidensbehov og dernæst på, hvilke strategier til at professionalisere vejledning der gøres brug af på uddannelsesinstitutionerne.

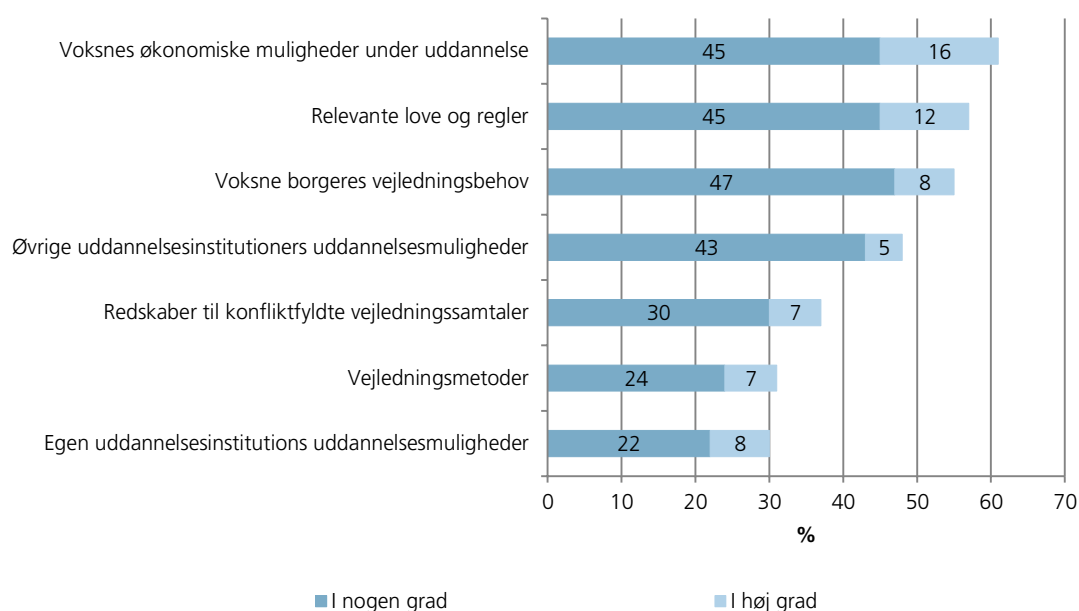
5.1 Vejledernes behov for viden

På baggrund af EVA's spørgeskemaundersøgelse viser der sig et noget uklart billede af, om vejlederne på uddannelsesinstitutionerne i dag har den nødvendige viden, eller om de har behov for at blive opkvalificeret. Det er svært at konkludere entydigt med hensyn til dette. Til gengæld giver spørgeskemaundersøgelsen et billede af, at vejlederne ideelt set skal have viden inden for ret forskellige områder.

Vi skal i det følgende se på, hvor det vurderes, at vejlederne kunne have behov for mere viden, og desuden belyse forskelle med hensyn til, hvilken viden vejlederne på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne vurderes at have behov for.

Hvor vejledere på erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner vurderes at være relativt godt klædt på til at vejlede om deres egen uddannelsesinstitutioners muligheder og til kunne benytte forskellige vejledningsmetoder, er områder som voksnes økonomiske muligheder under uddannelse, relevante love og regler i forbindelse med voksnes deltagelse i uddannelse samt voksne borgernes vejledningsbehov vidensområder, som vejlederne vurderes at være mindre velbevandede i. Det viser figur 4.

Figur 4
Erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner (N = 73/74)
I hvilken grad oplever du, at vejlederne på din uddannelsesinstitution har behov for mere viden om følgende områder for at kunne vejlede voksne om uddannelsesvalg?



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

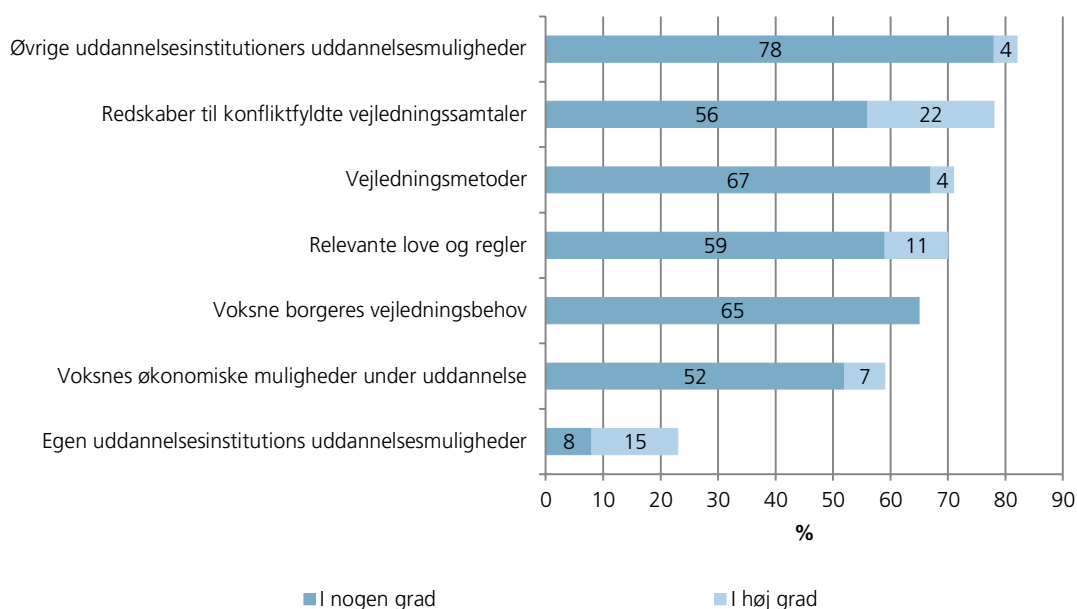
Som det fremgår af figuren, vurderer over halvdelen af de adspurgte erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, at vejlederne i høj grad eller i nogen grad har behov for mere viden om økonomiske forhold i relation til uddannelse, om love og regler samt om voksenvejledning generelt. Hertil kommer, at knap halvdelen vurderer, at også vejledernes viden om øvrige uddannelsesinstitutioners uddannelsesmuligheder halter.

På VUC'erne er det imidlertid en række andre vejledningsområder, som vejlederne ifølge spørgeskemaundersøgelsen har behov for mere viden om. Mens VUC'erne vurderer, at vejlederne generelt har fod på VUC's egne uddannelser, mener de, at vejlederne mangler viden om stort set alle andre relaterede vejledningsemner. Det gælder særligt, hvad angår viden om andre uddannelsesinstitutioners uddannelsesmuligheder, håndtering af konfliktfyldte samtaler, vejledningsmetoder samt relevante love og regler, jf. figur 5.

Figur 5

VUC'er (N = 26/27)

I hvilken grad oplever du, at vejlederne på din uddannelsesinstitution har behov for mere viden om følgende områder for at kunne vejlede voksne om uddannelsesvalg?



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

82 % af VUC'erne vurderer, at vejlederne i høj grad eller i nogen grad har brug for mere viden om øvrige institutioners uddannelsesmuligheder, og 78 % vurderer, at de i høj grad eller i nogen grad har behov for mere viden om og redskaber til at håndtere konfliktfyldte samtaler.

Generelt kunne det se ud, som om vejlederne på VUC i højere grad end vejlederne på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner har behov for opkvalificering for at kunne vejlede voksne om uddannelsesvalg. Det er imidlertid svært at konkludere dette ud fra undersøgelsens resultater.

Der er fx også den mulighed, at billedet kan være udtryk for, at kursistsammensætningen på VUC de senere år har ændret sig (med flere fagligt og socialt udfordrede kursister), og at vejledningsopgaven derfor er under forandring. Og i tilknytning til det er det forventeligt, at VUC har et øget fokus på, at vejledning er en kompleks og ressourcekrævende opgave, der fordrer, at vejlederne kontinuerligt klædes på kompetencemæssigt.

På den ene side kan man hævde, at vejlederne må have behov for et kvalifikationsløft, når en så stor del af uddannelsesinstitutionerne, som det fremgår af figur 4 og 5, angiver, at vejlederne i høj grad eller i nogen grad har behov for mere viden inden for de pågældende områder. Hvis man fx betragter vejledning som en profession, fx på linje med lægeprofessionen, er det utilfredsstillende som borger at møde professionelle, der kun tilnærmelsesvist har viden om de kerneområder, de arbejder med – i dette tilfælde vejledere, der mangler viden om det, de skal vejlede andre om. På den anden side er der en relativt stor del af uddannelsesinstitutionerne, der har svaret "I nogen grad" og ikke "I høj grad". Det kan også være udtryk for en tankegang om, at vejlederne altid kan lære mere om det, de allerede ved noget om. Dermed sagt, at vejlederne allerede er kompetente, men naturligvis kunne få en endnu større viden.

I forbindelse med figur 4 og 5 bemærker vi, at vejledningsopgaven må anses for at være kompleks med den række af forskellige områder, som vejlederne ifølge repræsentanterne har behov for mere viden om. Det drejer sig om både viden om egen og andre institutioners uddannelser, viden om regelgrundlag og voksnes økonomiske muligheder under uddannelse, viden om vejledningsmetoder og vejledning af voksne m.m. Samlet set viser det, at repræsentanterne vurderer, at vejlederne ideelt set burde have viden om en række områder. Når der er så mange områder, som vejlederne kunne have viden om, er det spørgsmålet, om vejlederne virkelig kan have en stor viden om dem alle, eller om der er behov for at fokusere på, hvad vejlederne skal have indsigt i – og hvornår der fx skal trækkes på et samarbejde med andre institutioner, herunder jobcentre, om vejledningen.

Da spørgeskemaundersøgelsen viser, at vejlederne tilsyneladende har behov for mere eller ny viden inden for forskellige vejledningsområder, er det interessant at se på, om det skyldes, at vejlederne ikke har tilstrækkelige muligheder for at videreudanne sig og deltage i forskellige former for kompetenceudvikling. Det synes imidlertid ikke at være tilfældet.

5.1.1 Relativt gode muligheder for, at vejledere kan blive opkvalificeret

Overordnet viser undersøgelsen, at uddannelsesinstitutionernes vejledere har relativt gode muligheder for at blive opkvalificeret med hensyn til vejledning. Faktisk vurderer hele 90 % (fremgår ikke af tabellerne) af repræsentanterne, at der på deres institution i høj grad eller i nogen grad er gode muligheder for, at vejlederne får de fornødne uddannelser og kurser. Repræsentanterne omfatter, jf. afsnit 2.4, både medarbejdere og ledere. Tabel 7 viser, hvordan repræsentanterne

vurderer mulighederne for opkvalificering på deres institution, fordelt på arbejdsfunktion som henholdsvis medarbejder og leder.

Tabel 7

I hvilken grad vurderer du, at der på din uddannelsesinstitution er gode muligheder for, at vejlederne får den uddannelse eller de kurser i at vejlede, som de ønsker?

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution		VUC		Total	
	Leder (n = 52)	Ikke leder (n = 22)	Leder (n = 23)	Ikke leder (n = 4)	Leder (n = 75)	Ikke leder (n = 26)
I høj grad	56 %	32 %	70 %	50 %	60 %	35 %
I nogen grad	37 %	41 %	30 %	50 %	35 %	42 %
I mindre grad	8 %	27 %	0 %	0 %	5 %	23 %
Slet ikke	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

Som det fremgår af tabellen, vurderer ledere (måske ikke overraskende) i højere grad end ikke-ledere, at uddannelsesinstitutionens vejledere har gode muligheder for at blive uddannelsesmæssigt opkvalificeret. Dette er ét af de eneste spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen, hvor der er forskel på, hvordan henholdsvis ledere og ikke-ledere har besvaret spørgsmålet, hvilket i sig selv er interessant. Som medarbejder synes man altså, at vejlederne har knap så gode muligheder for opkvalificering, som lederne synes, de har. Alligevel svarer repræsentanterne med medarbejderbaggrund relativt positivt med hensyn til mulighederne for opkvalificering. Det er med andre ord tilsyneladende ikke, fordi vejlederne mangler muligheder for kompetenceudvikling, at deres behov for mere viden om diverse vejlederrelaterede emner er uopfyldt.

5.1.2 Lidt over halvdelen af uddannelsesinstitutionerne kræver vejlederuddannelse

Der er et lovgivningsmæssigt krav om uddannelse af medarbejdere, der ansættes til at varetage uddannelses- og erhvervsvejledning som en del af fastholdelsesarbejdet på VUC og erhvervsuddannelserne. De kan enten have de tre obligatoriske moduler og et relevant valgfrit modul på diplomuddannelsen i uddannelses- og erhvervsvejledning, professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration med specialisering i uddannelses- og erhvervsvejledning *eller* masteruddannelsen i vejledning. Derudover lever tidligere vejledningsuddannelser i kombination med erhvervs erfaring op til uddannelseskravene, jf. tekstboksen på næste side. Desuden kan uddannelsesinstitutionerne ved ansættelser afvige fra kravene, hvis de har en plan for, hvornår kravene bliver opfyldt.⁹

⁹ Se BEK nr. 876 af 7.7.2010 og BEK nr. 110 af 22.9.2014.

Vejlederuddannelser, der kvalificerer til uddannelses- og erhvervsvejledningen som en del af fastholdelsesarbejdet på VUC og erhvervsuddannelserne

Der er forskellige uddannelser, som vejledere, der indgår i at varetage uddannelses- og erhvervsvejledning som en del af fastholdelsesarbejdet på VUC og erhvervsuddannelserne, kan have for at leve op til lovkravet om vejlederuddannelse. De kan for det første have de tre obligatoriske moduler samt et relevant valgmodul fra diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning. Uddannelsen har været udbudt siden 2007 og udbydes i dag på fem danske professionshøjskoler; den samlede uddannelse er normeret til et årsværk.

For det andet kan vejlederne have en masteruddannelse i vejledning. Også masteruddannelsen svarer til et årsværk.

For det tredje kan vejlederne have professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration med specialisering i uddannelses- og erhvervsvejledning.

Derudover kan vejlederne have den fælles vejlederuddannelse, som var forløber for diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning. Uddannelsen kunne tages i årene 2004-07 og var normeret til et halvt årsværk. Uddannelsen blev introduceret med henblik på at afløse de tidligere i alt 21 sektorspecifikke vejlederuddannelser og -kurser.

Endelig kan vejlederne have en af de tidligere vejlederuddannelser i kombination med minimum fem års erhvervs erfaring. De relevante tidligere vejlederuddannelser er: skole- og/eller ungdomsvejlederuddannelsen (Danmarks Lærerhøjskole m.fl.), voksenvejlederuddannelsen (Danmarks Lærerhøjskole, Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse m.fl.), uddannelsen som uddannelses- og erhvervsvejleder ved erhvervsskolerne (tidligere benævnt studievejledning) (Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse), studievejlederuddannelsen for studievejledere på gymnasier, hf-kurser og voksenuddannelsescentre (Undervisningsministeriet), grunduddannelsen for uddannelsesvejledere inden for almen voksenuddannelse (Undervisningsministeriet), studievejlederuddannelsen ved de videregående uddannelser – grundkursus og fire moduler (Undervisningsministeriet).

(Carla Tønder Jessing 2006: *Den fælles vejlederuddannelse*, Uddannelsesguiden om Masteruddannelse i vejledning og Uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning).

Det er dermed et krav, at vejledere på VUC og erhvervsuddannelserne skal være uddannede, når de indgår i fastholdelsesarbejdet. Dette krav gælder dog *ikke* vejledere, der arbejder med AMU.

Af tabel 8 fremgår det, hvor store andele af uddannelsesinstitutionerne der kræver, at deres vejledere ved ansættelsen skal have eller påbegynde en vejlederuddannelse.

Tabel 8
Er det et krav på din uddannelsesinstitution, at vejledere skal have en vejlederuddannelse (eller påbegynde en), når de bliver ansat til at vejlede?

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 63)	VUC (n = 22)	Total (N = 85)
Ja	48 %	73 %	54 %
Nej	52 %	27 %	46 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

Note: Spørgsmålet i spørgeskemaet ledsages af følgende hjælpe tekst: "Med 'vejlederuddannelse' menes en uddannelse, der kvalificerer direkte til jobbet som vejleder".

Tabel 8 viser, at 48 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og 73 % af VUC'erne har et krav om, at deres vejledere skal have eller påbegynde en vejlederuddannelse, når de bliver ansat. På baggrund af lovkravet kunne det umiddelbart forventes, at alle VUC'erne ville have en vejlederuddannelse som krav. Vi er dog forsigtige med denne tolkning, da der kan være forskellige grunde til, at ikke alle VUC'er har svaret, at det er et krav med vejlederuddannelse.¹⁰

Med hensyn til de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner forholder det sig som nævnt sådan, at vejledere, der ansættes til at vejlede som en del af fastholdelsesarbejdet på erhvervsuddannelserne, skal have en vejlederuddannelse, mens det ikke er lovbestemt for vejledere på AMU. At kun 48 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at vejlederen skal have en vejlederuddannelse, når de bliver ansat, kan skyldes, at uddannelsesinstitutionerne svarer med hensyn til de vejledere, der er ansat specifikt til at vejlede på AMU.

Samlet set er vi derfor forsigtige i vores tolkning af tabel 8. Vi kan *ikke* konkludere, at uddannelsesinstitutionerne undlader at leve op til lovkravene.

¹⁰Vi kan fx ikke udelukke, at respondenterne ikke har forstået spørgsmålet i forhold til de lovgivningsmæssige krav. Det er ikke tydeligt i spørgsmålsformuleringen.

Vejlederne er allerede kompetente – derfor skønnes uddannelse overflødig

De institutioner, som ikke kræver, at deres vejledere har en vejlederuddannelse, giver forskellige begrundelser herfor. Henholdsvis 76 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og 67 % af VUC'erne som *ikke* kræver, at deres vejledere er vejlederuddannede, begrundet det med, at deres vejledere har de nødvendige kompetencer. Dog nævner 15 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, som ikke kræver en vejlederuddannelse af deres vejledere, at manglende ressourcer på deres institution (også) er en af grundene til, at uddannelse ikke kræves. Dette nævnes ikke som en grund hos VUC'erne.¹¹

Sammenholdt med figur 4 og 5, der viser, at vejlederne ifølge spørgeskemaundersøgelsen mangler viden inden for en række områder, er dette særligt interessant: Mens i alt 74 % af de adspurgte uddannelsesinstitutioner (de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er, som ikke kræver vejlederuddannelse) vurderer, at vejlederne har de kompetencer, der er behov for i deres job som vejledere, vurderes det samtidig af en bemærkelsesværdig stor andel af uddannelsesinstitutionerne, jf. figur 4 og 5, at vejlederne mangler viden inden for en række vejledningsrelaterede områder¹².

Der tegner sig dermed et ikke helt entydigt billede af, om uddannelsesinstitutionernes vejledere har de kompetencer og den viden, der skal til for at vejlede voksne om valg af uddannelse. Der er dog ikke tvivl om, at uddannelsesinstitutionerne vurderer, at vejlederne på mange områder kunne styrke deres viden og kompetencer, men om vurderingerne er udtryk for en stræben efter den bedste standard, eller om der er tale om presserende kompetencemangler og -behov, er svært at sige. Data viser, at vejledning af voksne kan praktiseres på mange forskellige måder (se bl.a. kapitel 4), og opgavens varierende omfang stiller naturligvis forskellige krav til vejledernes viden og kompetencer. Ideelt set skal vejlederne have en meget stor viden og en lang række kompetencer, men en vigtig opgave for institutionerne må være at definere, hvad vejlederne har behov for at vide for at kunne løse de opgaver, som man ønsker, at vejledningen skal varetage.

¹¹ Spørgsmålet er besvaret af 33 erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og 6 VUC'er. De resterende VUC'er har et krav om vejlederuddannelse.

¹² Når vi udelukkende ser på de 39 institutioner, som ikke kræver, at vejlederne har en vejlederuddannelse, og bl.a. begrundet det med, at vejlederne har de kompetencer, der er behov for som vejleder, er der således følgende andele, der har svaret, at deres vejledere i høj grad eller i nogen grad har behov for mere viden om følgende: voksnes økonomiske muligheder under uddannelse (59 %), viden om voksne borgeres vejledningsmuligheder (58 %), relevante love og regler i forbindelse med voksnes deltagelse i uddannelse (52 %), øvrige uddannelsesinstitutionernes uddannelsesmuligheder for voksne (52 %), redskaber til konfliktfyldte vejledningssamtaler (41 %), vejledningsmetoder (38 %) og egen uddannelsesinstitutionens uddannelsesmuligheder for voksne (24 %).

Hvordan man er eller bliver en kompetent vejleder, findes der forskellige holdninger til. I det følgende præsenterer vi tre metoder, der i datamaterialet træder frem som farbare veje til at yde kompetent og professionel voksenvejledning.

5.2 Forskellige strategier til professionalisering af vejledningen

Ifølge denne analyse er der mange måder at udfylde rollen som professionel vejleder på, og dermed er der også mange måder at styrke vejledningen og vejledernes kompetencer på. På tværs af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen og interviewene med vejledere, VEU-konsulenter, ledere og VEU-centerchefer ser vi tre overordnede strategier til opkvalificering og professionalisering af vejledningen:

1. Det vejledningsfaglige løft: Vejledningen og vejledernes kompetencer styrkes ved at give institutionens vejledere en vejlederuddannelse.
2. Det fagligt forankrede løft: Vejledningen styrkes og udvikles igennem en solid forankring i de faglige brancher, og ved at vejlederne har et godt kendskab til målgrupperne.
3. Det samarbejdsfokuserede løft: Vejledningens styrke kommer til udtryk i samarbejdet og forbindelserne mellem institutionerne, som smidiggør overførsel af viden, vejledere og deltagere.

Centralt i diskussionen af, om de forskellige strategier bidrager til vejledernes daglige praksis, står overvejelsen om, hvad vejledningens primære formål er, jf. kapitel 4. I det følgende udfoldes de tre strategier, som ikke skal ses som gensidigt udelukkende, men som vi analytisk adskiller for at eksplicitere de forskellige underliggende argumenter. I datamaterialet har vi desuden identificeret en tendens til, at man satser på én af strategierne frem for på alle tre.

5.2.1 Det vejledningsfaglige løft: "En lærer er læreruddannet, og en vejleder er vejlederuddannet!"

Udsagnet i dette afsnits overskrift stammer fra en vejleder, der udtrykker en tilbagevendende pointe blandt en gruppe af vores informanter, nemlig at vejlederuddannelsen fører til specialisering af vejledningen og bidrager til en højere kvalitet af vejledningssamtalerne. Dermed fremhæves den indholdsmæssige fordel ved det lovbestemte krav, der gælder for vejledere, der indgår i fastholdelsesarbejdet på VUC'er og erhvervsuddannelser. Ledere og vejledere fremhæver bl.a., at vejlederuddannelsen bidrager til, at:

- Vejlederne får et *fælles fundament* at vejlede ud fra. Dette bidrager til en ensartet vejledning, hvor borgeren ikke oplever at få forskellige svar, alt efter hvem vedkommende snakker med.
- Vejlederne opnår, hvad der omtales som et "*helikopterperspektiv*", dvs. en evne til at inddrage vejledningsteori og se på borgerens situation fra et mere overordnet perspektiv.

- Vejlederne opnår et *overordnet kendskab til uddannelsessystemet* og dets opbygning. Dette gavner muligheden for at yde bred og institutionsuafhængig vejledning.
- Vejlederne lærer at *anvende metoder og redskaber*, der kan hjælpe borgeren til at blive afklaret med hensyn til valg af uddannelse.
- Vejlederne klædes på til at *håndtere konfliktfyldte og svære samtaler*, fx med psykisk sårbare eller aggressive borgere.

En vejleder fra et VUC vurderer fx i følgende citat, at en vejlederuddannelse ganske enkelt er nødvendig for at kunne vejlede voksne om uddannelsesvalg:

Vejledning bliver ligesom alt andet optimeret hele tiden og bliver anderledes, og man er nødt til at have en form for baggrund for at kunne forny sig og orientere sig og bygge ovenpå. [...] Før var vejlederuddannelsen et treugers kursus. Der er en grund til, at det er en diplomuddannelse nu.

Denne vejleder forbinder altså vejledning med et fag i sig selv, som det kræver særlige kompetencer at varetage. Vejledning kan fra dette perspektiv ikke varetages af hvem som helst, men bør varetages af en uddannet vejleder.

En vejleder fra en erhvervsrettet uddannelsesinstitution inddrager samme perspektiv, idet hun beskriver, at vejlederuddannelsen har bidraget til et højere analyseniveau i hendes vejledning – et vejledningsfagligt løft, om man vil. Hun svarer følgende på spørgsmålet om, hvilke fordele der er ved at være vejlederuddannet:

At man som vejleder kan tage all-round omkring, så man ikke kommer ud i nogle vejledninger, hvor man kan blive bekymret for, om man er nok opdateret. Man kan sige, at med en høj faglighed og med vejledningsteorier og perspektivet den vej rundt har man et højere analyseniveau med hensyn til at give den enkelte kvalificeret vejledning.

Det er ikke alle vejledere og ledere, der er af denne opfattelse, hvilket fremgår af det følgende afsnit. I andre vejlederes (og lederes) optik kan en vejlederuddannelse i nogle henseender ligefrem afstedkomme en form for fremmedgørelse over for vejlederopgaven og vejledningens målgruppe.

5.2.2 Det fagligt forankrede løft: kendskab til folk, "der har været i 3F i 25 år"

Andre uddannelsesinstitutioners ledere, vejledere m.fl. efterspørger imidlertid andre vejlederkompetencer end dem de mener, en diplom- eller masteruddannelse i vejledning kan bidrage med. Her vurderes det vigtigste fx at være vejledernes kendskab til særlige fagligheder, virksomhedskendskab og evnen til at være på omgangshøjde med målgruppen – og det lærer man ikke nødvendigvis gennem uddannelse, lyder nogle af argumenterne.

Netop fordelene ved at have et fagligt kendskab til uddannelsesområdet opnås flere steder, ved at man uddanner faglærere til at blive vejledere, så de på den måde kan kombinere kompetencerne i deres vejledning. I dette afsnit skal vi kort se nærmere på rationalerne bag dette.

En VEU-centerchef fortæller om sit syn på de professionelle vejledere – dvs. vejlederuddannede (fuldtids)vejledere:

Jeg synes, at man taber utroligt meget på at bruge professionelle vejledere. Jeg vil også sige, at der, hvor jeg tror, at det system, vi kalder VEU-centrene, kan gøre en forskel, det er lige præcis, at de er koblet op på den virkelighed, som [kursisterne] kender. Det er ikke bare en virkelighed, der står i en bog med nogle oversigter over, hvordan man uddanner sig, eller et katalog med 3.000 AMU-kurser og erhvervsuddannelser. Vejlederne kan relatere sig til dem, de skal vejlede.

Senere i interviewet uddyber VEU-centerchefen, at han med at kunne relatere sig mener følgende:

Hvis du tager UU'erne som sammenligning eller Studievalg. De, der sidder og vejleder der ... rigtig mange af dem er garanteret akademikere. De har en akademisk baggrund eller en lærerbaggrund, og det er deres erfaringsverden – den, de bygger det op imod.

Denne VEU-centerchef lægger vægt på, at vejlederne – og måske især VEU-konsulenterne – inden for hans VEU-centerområde har en faglig erfaringsbaggrund, der stemmer overens med erfaringerne hos de borgere, de skal vejlede. "Det er helt afgørende for at komme i øjenhøjde," udtaler han. I forbindelse med spørgsmålet om, hvorvidt fx en diplomuddannelse i vejledning ikke kan fungere som et fordelagtigt supplement til faglig viden, slår han desuden fast, at "det værste, der kan ske for de mennesker, vi har med at gøre, er, at det bliver for akademisk". Dette synspunkt blev ligeledes udtrykt af nogle af erhvervsskolevejlederne. En af dem fortalte, at hans force som vejleder er at være ekspert i sit fag – ikke i vejledning.

Udvikling af vejlederkompetencer tager altså inden for denne forståelse afsæt i det specifikke fags faglige identitet. En god vejleder skal have tæt føling med og kunne forklare, hvad uddannelsen og faget eller fagene rummer, og have et indgående kendskab til udviklingen inden for de jobområder, som faget er rettet mod. Det giver ifølge disse respondenter legitimitet.

Der er således ikke en entydig forståelse af, at vejledervedelse og -opkvalificering gavner uddannelsesvejledningen til voksne. Som det fremgår af ovenstående, eksisterer der nogle steder en forståelse af, at vejledervedelse vil skabe en afstand mellem vejleder og borger, da de to parter vil få for forskellige erfaringshorisonter.

5.2.3 Det samarbejdsfokuserede løft: "Samarbejdets synergieffekt er til fordel for borgerne."

Ét af de aspekter, som flere vejledere, ledere, VEU-centerchefer såvel som borgere betoner i interviewundersøgelsen, er, at der kunne være en bedre sammenhæng i voksenuddannelsessystemet som helhed og i uddannelsesvejledningen mere specifikt. Stærkere og tættere samarbejder mellem uddannelsesinstitutionerne (og andre aktører) fremhæver mange som ét af de indsatsområder, der i høj grad kan styrke vejledernes viden og kompetencer. Et perspektiv på vejledernes kompetencer er i forlængelse heraf, at de dels skal have et bredt kendskab til uddannelser på andre institutioner, dels skal have dannet gode samarbejdsrelationer med vejledere fra andre institutioner.

En basal forudsætning for at kunne vejlede relativt bredt om voksenuddannelsessystemets muligheder (og begrænsninger) er at have en solid viden om, hvad andre relevante aktører udbyder. Hvis man ikke har denne indsigt, er det nyttigt at vide, hvem der besidder denne viden, så man kan henvise til en relevant person eller institution. En vejleder på en erhvervsrettet uddannelsesinstitution fortæller om, på hvilke måder hun gerne ville udvikle sig for at give borgeren relevant vejledning:

Jeg vil gerne udvikle min viden, så jeg endnu mere præcist kan vejlede den kommende ansøger eller borger, som kommer ind hos os. Fx med hensyn til, hvilke muligheder andre institutioner tilbyder, netop for at vejledningen ikke nødvendigvis skal tage sigte mod uddannelse hos os. Måske kan vi ikke tilbyde en uddannelse ud fra deres interessefelt. [...] Jeg kan godt lide at være lidt specifik og i hvert fald for nogles vedkommende give et konkret navn og så slå det op.

For denne vejleder er den viden, hun efterspørger, ikke nødvendigvis af vejledningsfaglig karakter, men mere en hands-on- og her-og-nu-viden om andre institutioners aktuelle uddannelsesstilbud samt et opdateret kendskab til relevante kontaktpersoner.

En VEU-centerchef fortæller i tråd hermed om, hvad han ser som VEU-konsulenters fineste opgave, nemlig at vide, hvad de *ikke* ved, så de kan henvise til andre relevante vejledere:

VEU-konsulenterne kender ikke alle uddannelser og vil aldrig kunne rådgive i dybden om alting. Det vigtige er, at VEU-konsulenterne kan sikre, at der skabes en forbindelse mellem brugerens behov, uanset om det er en virksomhed eller enkeltperson, og den krævede ekspertise. [...] Der må ikke gå nogen fra os, som ikke er kommet et skridt videre, end da de kom til os. [...] Konsulenten kan sikre, at vedkommende kommer i kontakt med en person, som kan afklare vedkommende og indplacere ham på et relevant uddannelsesforløb.

Netop det at henvise, når ens egen viden kommer til kort, er en strategi, vi i datamaterialet kan se, at mange institutioner (ledere og vejledere) tager i brug. Det, som fremhæves som meget værdifuldt i den sammenhæng, er at kunne henvise til *konkrete kontaktpersoner* på andre institutioner.

Den konkrete og personlige henvisning til en anden vejleder eller lærer øger ifølge lederne og vejlederne sandsynligheden for, at borgeren rent faktisk tager kontakt til den pågældende uddannelsesinstitution. En vejleder påpeger, at der ikke skal meget til for at bringe usikre, travle eller uddannelsesfremmede voksne ud af kurs. Omvendt kan en henvisning til en konkret person, der enten ringer borgeren op eller afventer et besøg af vedkommende, tilskynde borgeren til rent faktisk at tage det næste skridt i vejledningsprocessen.

Nogle steder har man prioriteret samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner og kommunale instanser ganske højt, i erkendelse af at når samarbejdet styrkes, kommer det umiddelbart borgerne til gode. Det er fx tilfældet med Garantiskolen i Silkeborg, jf. tekstboksen på næste side. Det er også tilfældet i Ungehuset i Slagelse, jf. kapitel 7, hvor henvisninger på tværs af institutionsskel fungerer relativt ukompliceret, idet vejlederne konkret sidder sammen og hurtigt kan bringe spørgsmål og information videre til hinanden. Det, der dog i høj grad er definerende for begge disse eksempler, er, at de er skabt som indsatser med fokus på unge, mens lignende indsatser for voksne borgere ikke er udbredte, selvom behovet synes at være der.

Garantiskolen i Silkeborg

I forbindelse med EVA's interview med vejledere og ledere fik vi kendskab til Garantiskolen i Silkeborg. Det er et samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, kommune og vejledere, som Silkeborg Kommune har haft siden 2008. Garantiskolen har fokus på unge og deres påbegyndelse af en ungdomsuddannelse, men også unge voksne hjælpes via samarbejdet i gang med uddannelse.

I Silkeborg er en lang række uddannelsesinstitutioner og kommunale forvaltninger del af samarbejdet, bl.a. SOSU Silkeborg, Handelsskolen Silkeborg, Teknisk Skole Silkeborg, TH. LANGS HF & VUC, Silkeborg Kommune (UU, jobcentret, familieafdelingen, skoleafdelingen mv.)

En vejleder/VEU-konsulent fra området fortæller om tankerne bag konceptet:

I Silkeborg Kommune har vi besluttet, at uanset hvordan og hvorledes må man aldrig nogensinde lade en institution slippe en elev. Vi skal vejlede til noget andet, så hvis vi fx på grundforløbet har en elev, der af en eller anden grund skal tage en anden uddannelse, skal vi fysisk tage vedkommende i hånden og følge personen over til den anden institution. I forummet sidder jobcentret også. Så hvis jobcentret sidder med et ungt menneske eller en voksen, som skal i uddannelse, kommer de i uddannelse samme dag. Der bliver i hvert fald sikret en kontakt samme dag, så den ledige kommer i gang.

5.3 Opsummering

48 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og 73 % af VUC'erne kræver, at deres vejledere skal have en vejlederuddannelse (eller påbegynde en uddannelse) ved ansættelse.

Vejlederne burde ideelt set have mere viden om en række områder, der strækker sig fra viden om egne og andre institutioners uddannelser over deciderede vejledningskompetencer til viden om regelgrundlag m.m. Det peger på, at vejledningsopgaven er kompleks og indebærer, at vejlederne kan dække et meget bredt felt.

Der eksisterer forskellige tilgange til og forståelser af, hvad en kompetent vejleder er, og hvordan man bedst professionaliserer vejledningen på uddannelsesinstitutionerne. Vi peger på, at institutionerne overordnet har tre strategier for at skabe den kompetente vejledning:

- **Det vejledningsfaglige løft**, hvor vejlederuddannelse ses som vejen til professionel og kompetent vejledning.

- **Det fagligt forankrede løft**, hvor faglig ballast og identitet er afgørende egenskaber, og udvikling af kendskab til erhvervet eller erhvervene og målgruppen er vejen til kompetent vejledning.
- **Det samarbejdsfokuserede løft**, hvor samarbejde og kendskab institutionerne imellem prioriteres højt, og systemisk udvikling af netværk og kontaktpersoner ses som en effektiv vej.

Samlet set kalder resultaterne på, at uddannelsesinstitutionerne afklarer, om deres vejledere har, eller hvordan de i fremtiden skal få, de lovbestede vejlederuddannelser, og afklarer, hvilken tilgang eller hvilke tilgange til vejledning (jf. kapitel 4) de ønsker at anlægge. Herunder bør institutionerne afklare, hvad en vejleder skal kunne, hvilken vejledningsservice man gerne vil være i stand til at levere, og hvilke (nye) kompetencer det kræver.

6 VEU-centrenes rolle i institutionernes samarbejde om vejledning

I dette kapitel ser vi på, hvordan den aktuelle uddannelsespolitiske vision om, at VEU-centrene skal være en tydeligere ramme om voksenvejledningen, udfolder sig i praksis. Med VEU-centrenes resultatkontrakt for 2014-15 blev de pålagt et særskilt ansvar for at varetage den rådgivning og vejledning, der er rettet mod den enkelte borger. Med en revision af resultatkontrakten for 2014-15 i november 2014 blev denne opgave udvidet og skærpet. Dermed fik VEU-centrene følgende opgaver:

- 5 % af de faglærte og ufaglærte, som indgår i arbejdsstyrken i det enkelte VEU-centers dækningsområde, skal have modtaget individuel rådgivning og vejledning.
- Hvert center (værts- og partsinstitutioner) skal udforme en fælles vejledningsstrategi med mål, indsatser og afdækning af vejledernes kompetencebehov samt igangsætte initiativer på baggrund heraf.

På tidspunktet for dataindsamlingen til denne undersøgelse primo 2015 var disse skærpede krav til VEU-centrene således helt nye, og det var derfor i sagens natur begrænset, hvor meget VEU-centrene havde nået at arbejde med opfyldelsen af disse målsætninger.

I dette kapitel stiller vi dog alligevel skarpt på VEU-centrenes arbejde med at varetage individuel rådgivning og vejledning af borgere. Det gør vi af flere grunde: For det første rejser de nye krav til VEU-centrene nogle overordnede spørgsmål om rådgivningens og vejledningens indhold og form, som ligger i forlængelse af de forskellige tilgange til vejledningen, der er blevet udfoldet i kapitel 4, og som aktualiseres yderligere med de nye krav. For det andet har nogle VEU-centre allerede inden kravet om at skulle varetage opgaven med den individuelle rådgivning og vejledning haft initiativer med forskellige typer af opsøgende og åben vejledning, som lever op til disse krav. For at give et dækkende billede af den vejledning, der foregår på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne, må disse initiativer også berøres, da VEU-centrene jo er uddannelsesinstitutionernes fælles samarbejdsorgan. For det tredje ser vi i denne undersøgelse på samarbejdet

mellem institutionerne, og dette kapitel viser, at VEU-centrene stadig har forbedringspotentialer som platform for at styrke samarbejdet om vejledningen mellem institutionerne. En opgave, som altså kan siges at være yderligere aktualiseret med de nye krav til centrene om en fælles strategi for området.

Kapitlets konklusioner bygger på spørgeskemadata og interview med VEU-centerchefer, vejledere og borgere. Kapitlets konklusioner skal naturligvis læses ud fra den præmis, at det på dataindsamlingsstidspunktet var ganske nyt, at VEU-centrene skulle varetage den skærpede opgave med den individuelle rådgivning og vejledning.

VEU-centrene og vejledningsopgaven

VEU-centrenes hovedsigte er at fungere som én indgang til voksen- og efteruddannelsessystemet – for virksomheder såvel som for den enkelte borger. VEU-centrene har siden etableringen i 2010 bl.a. haft til opgave at koordinere rådgivning af virksomheder med hensyn til uddannelsesbehov og -muligheder, men i VEU-centrenes resultatkontrakter fra 2014-15 er det desuden blevet et selvstændigt mål, at VEU-centrene skal yde individuel rådgivning og vejledning af borgere. Dette mål blev dog udvidet og skærpet, som resultat af at der som en del af de 1 mia. kr., der blev givet til VEU-området i forbindelse med vækstplanen, blev givet i alt 20 mio. kr. fordelt over to år til at styrke uddannelsesvejledningen til voksne. Dette udmøntede sig i en udvidelse og skærpelse af VEU-centrenes resultatkontrakt for 2014-15 (revideret november 2014), og der blev bl.a. fastlagt følgende indikatorer og mål for VEU-centrenes aktiviteter:

Indikator: xx antal personer har modtaget individuel rådgivning og vejledning.

Målet vil være nået, når 5 % af de faglærte og ufaglærte, som indgår i arbejdsstyrken i dækningsområdet, har modtaget individuel rådgivning og vejledning (en person til en vejleder).

Indikator: styrket voksenvejledningsindsats gennem udvikling af vejledningsstrategier og -initiativer.

Målet vil være nået, når der er udarbejdet en fælles vejledningsstrategi, som beskriver VEU-centrets mål for voksenvejledning, organiseringen af indsatsen og afdækningen af vejledernes kompetencer og kompetencebehov, og når der er igangsat konkrete nye vejledningsinitiativer, der er indeholdt i strategien.

(VEU-centerkontrakter 2014-15, mål- og indikatorplan – revideret november 2014).

6.1 VEU-centrene og målene om individuel rådgivning og vejledning

Med det forhold, at VEU-centrenes resultatkontrakt nu også inkluderer rådgivnings- og vejledningsopgaven over for den enkelte borger, kan man sige, at denne opgave er blevet underlagt det overordnede rationale, der er med hensyn til samarbejdet i regi af VEU-centret. Som konstruktion danner VEU-centrene *rammen om et konkret samarbejde*, samtidig med at de udgør *en efterstræbt idé* om en særlig samarbejdsform i voksen- og efteruddannelsesverdenen. Rammen udgøres af værts- og partsinstitutioner, som i kraft af resultatkontrakten har en række fælles eksplicitte mål, de skal samarbejde om at nå. Men VEU-centrene er også en konstruktion, der bygger på en implicit idé om, at samarbejdet institutionerne imellem fremmer et fælles gode – overblikket og samspillet på tværs skal komme både borgerne og institutionerne til gode.

Denne dobbelthed gælder nu også for samarbejdet om voksenvejledning, og man kan i de politiske målsætninger og i denne undersøgelses data aflæse to forventninger til centrene:

- VEU-centrene skal være rammesættende med hensyn til at få voksenvejledningen til at foregå via diverse indsatser, initiativer og projekter – som efterfølgende kan måles i antal vejlede borgere.
- VEU-centrene skal være ambassadører for en samarbejdstanke, der fremmer institutionsuafhængig vejledning til gavn for borgerne – via udbredelse af en tværgående og borgerfokuseret tænkning.

6.1.1 Måltallet for individuel rådgivning og vejledning rejser diskussioner om definitioner og indhold

Med den reviderede resultatkontrakt er det målet, at 5 % af de faglærte og ufaglærte, som indgår i arbejdsstyrken i det enkelte VEU-centers dækningsområde, skal have modtaget individuel rådgivning og vejledning. Dette måltal rejser en diskussion af, hvad der skal til, for at målet er opfyldt, herunder hvilket indhold der skal være i rådgivningen og vejledningen.

I interviewene med VEU-centercheferne hæfter vi os således ved, at opgaven med at skulle vejlede 5 % af de faglærte og ufaglærte i dækningsområdet bliver modtaget meget forskelligt af cheferne. Et synspunkt er, at målet er realistisk. De VEU-centerchefer, der udtrykker dette, fortæller, at de er relativt inkluderende i deres definition af, hvad rådgivning og vejledning er, i forbindelse med deres måloptælling. En anden opfattelse blandt VEU-centercheferne er, at målet er urealistisk, og de VEU-centerchefer, der er af denne opfattelse, sætter bl.a. spørgsmålstegn ved kvaliteten af den rådgivning og vejledning, der vil finde sted, hvis målet skal nås. Det peger samlet set på, at målet, som er i sin implementeringsfase, fra et VEU-centerperspektiv bringer et helt centralt behov frem i lyset, nemlig en definition af, hvad der tæller som rådgivning og vejledning.

6.1.2 Hvad tæller som rådgivning og vejledning?

Interviewene med VEU-centercheferne viser med andre ord, at en helt central udfordring er at få skabt en fælles definition af, hvad det vil sige, at centrene har ydet rådgivning og vejledning. Den diskussion ligger i forlængelse af de præsenterede tilgange til vejledning i kapitel 4: Er en indledende samtale med en kursussekretær, der henviser til et særligt kursus eller niveau, fx tilstrækkeligt til at kunne sige, at der er foregået rådgivning og vejledning? Eller skal indholdet i samtalen i højere grad være udforskende og afklarende, jf. definitionen i kapitel 4? Er der evt. behov for at skille de to begreber, rådgivning og vejledning, ad og finde frem til klare definitioner af begge begreber og nogle separate måltal for henholdsvis rådgivning og vejledning?

Målet i resultatkontrakten har dermed bragt en vigtig diskussion af kvalitet og kvantitet med hensyn til voksenvejledning op til overfladen. En VEU-centerchef siger således:

Altså, giver det mening at lave 15.000 vejledninger, hvor man sender folk videre til et eller andet sted [uddannelse], eller giver det mening at gå lidt mere i dybden og finde ud af, om det er det, som folk faktisk gerne vil? [...] Jeg ville faktisk hellere have, man kiggede på kvaliteten af vejledningen – hvorfor lave 15.000 vejledninger, hvis man kan lave 5.000 gode, hvor folk virkelig kommer videre, og man hjælper?

En definition af, hvad vejledning som minimum er, ses af flere VEU-centerchefer som en forudsætning for at kunne udarbejde sammenlignelige opgørelser af antallet af individuelle vejledninger. VEU-centrene var på interviewtidspunktet allerede i gang med at indsamle oplysninger fra uddannelsesinstitutionerne i deres dækningsområde om, hvor mange rådgivnings- og vejledningssamtaler de gennemfører som led i at nå måltallet. Vores indtryk er, at aktiviteter som en kursussekretærs informerende samtale med en borger om uddannelsesspørgsmål også bliver medregnet i den forbindelse.

Desuden er man på flere centre som led i udviklingen af en vejledningsstrategi i gang med at kortlægge den vejledning, der aktuelt finder sted i dækningsområdet. En VEU-centerchef fortæller om processen:

Vi starter med at indhente status med hensyn til, hvad man har af koncepter og skabeloner for vejledning. Hvornår er der tale om best practice, hvornår er vejledning en god vejledning, hvad er det for nogen fælles minimumstandarder, vi skal møde med hensyn til god vejledning? Så det er sådan set meget for at få styr på ... Okay, vi har talt meget om det her vejledning, men hvad er det egentlig, vi snakker om? Hvor gennemføres den og hvornår?

Der er altså grundlæggende et behov blandt VEU-centrene for at få en systematisk tilgang til vejledningen – ikke bare en snak om vigtigheden af vejledning, men en fælles forståelse af, hvad både rådgivning og vejledning overhovedet (ikke) er, hvad *god* vejledning er, og hvad vejledningen (ikke) skal.

6.2 Initiativer om individuel vejledning i VEU-centerregi

VEU-centrene igangsætter løbende initiativer på tværs af alle eller nogle af partsinstitutionerne. Som nævnt har VEU-centrene allerede haft initiativer om individuel vejledning, inden de fik opgaven pålagt med revideringen af VEU-centrenes resultatkontrakt i november 2014. I dette afsnit ser vi på disse initiativer. De er blevet nævnt, dels af VEU-centercheferne, dels i vejlederinterviewene og dels i forbindelse med vores institutionsbesøg.

Det kan for nogle initiativers vedkommende være en hårfin balance mellem, hvornår man kan sige, at initiativet handler om gruppevejledning, og hvornår det handler om individuel vejledning af borgere. Nogle gange vil den individuelle vejledning udspringe af gruppevejledningerne. Vi har i afsnittet valgt udelukkende at medtage initiativer, som uden tvivl er individuel vejledning, da det er denne undersøgelses fokus. Vi har dermed ikke medtaget fx VEU-centrenes arbejde med generel information om uddannelse og gruppevejledning, som VEU-konsulenter gennemfører i forskelligt regi¹³.

Vi fremhæver i dette afsnit konkrete initiativer om individuel vejledning med hensyn til følgende fire kategorier:

- Åben vejledning
- Vejledning af medarbejdere i virksomheder
- Andre former for opsøgende vejledning
- Individuel vejledning som en del af projekter med midlertidig finansiering.

Den sidste kategori, "Individuel vejledning som en del af projekter med midlertidig finansiering", overlapper med de tre andre, da projekterne fx kan være særligt rettet mod at give individuel vejledning til medarbejdere i virksomheder.

¹³ Information og gruppevejledning foregår i virksomheder, på jobcentre, i a-kasser, i fagforeninger, på uddannelsesmesser m.m.

6.2.1 Åben vejledning – hvor der er vilje, er der vejledning!

Tilbuddet om åben vejledning er en vejledningsaktivitet i regi af VEU-centrene, hvor der trækkes på VEU-konsulenter fra flere uddannelsesinstitutioner. Der er i vores interviewmateriale ikke konsensus om, hvad begrebet åben vejledning dækker over, jf. kapitel 3, som fremhæver, at det kan variere, om åben refererer til åbningstid, til tilgangen i vejledningen, til vejledningens formalitetsgrad (fx om borgeren kan komme uden en forudgående aftale) eller andet. Men på trods af forskellige forståelser viser interviewene med VEU-centerchefer, VEU-konsulenter og vejledere, at der generelt tales om åben vejledning som en forbilledlig vejledningsaktivitet, der imidlertid er både bekostelig og svær at få stablet på benene.

Interviewene med VEU-centerchefer, VEU-konsulenter og vejledere viser, at mens få VEU-centre har haft succes med aktiviteten, har man andre steder mere blandede erfaringer med tilbuddet. Udfordringerne handler i høj grad dels om at få tilbuddet til at bundfælde sig og blive en del af borgernes bevidsthed, dels om det ressourcekrævende i at bemande et sådant åbent tilbud. En VEU-centerchef fortæller om centrets erfaringer med i et år at have åben vejledning på et bibliotek, og i det følgende citat berører han flere af de udfordringer, der er forbundet med tilbuddet:

Det tog noget tid at komme igennem med budskabet, det tager sindssygt lang tid at få folk til at finde ud af, at det er her. [...] Derfor er det tilbud nedlagt af to årsager: Hvis man tager og måler antal besøgende op i forhold til den tid, vi brugte, så kan det slet ikke svare sig, vi kunne have gjort meget andet. [...] Den anden ting, der er: Den målgruppe, der kom – altså, vi er jo sat i verden for kortuddannede, ufaglærte, som skal komme – lige præcis den målgruppe fik vi slet ikke targetet.

Denne VEU-centerchefs oplevelser er altså på den ene side, at åben vejledning er svær at få løbet i gang og derfor en ressourcekrævende investering, og på den anden side, at tilbuddet ikke rammer de rette personer. Det er svært at pege på åbenlyse forklaringer på, hvorfor nogle VEU-centre og uddannelsesinstitutioner har større succes med tilbuddet end andre – ikke mindst fordi historierne om forskellige forsøg med at etablere tilbuddet ligner hinanden. Noget af det, der dog kendetegner de steder, hvor det er lykkedes at gøre tilbuddet mere permanent, er:

- At der allerede forud for selve etableringen af tilbuddet var et relativt godt og velintegreret samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne
- At tilbuddet ledelsesmæssigt er blevet prioriteret igennem længere tid – også selvom besøgstallene i perioder har været lave
- At der er brugt midler på markedsføring
- At man er stolt af tilbuddet og mener, at det gør en forskel.

6.2.2 Et godt eksempel: samarbejde, vedholdenhed og prioriteret indsats

I forbindelse med undersøgelsen besøgte EVA EUC Syd, bl.a. med henblik på at høre om VEU-center Syds tilbud om åben vejledning. Tilbuddet, som er et vejledningssamarbejde på tværs af institutioner, har fundet en form og en ramme, der efter en forsøgsperiode nu er konsolideret som et fast tilbud i regionen (jf. tekstboksen nedenfor). Åben vejledning er på VEU-center Syd et tilbud om vejledning af regionens borgere om uddannelsesmuligheder og uddannelsesvalg, der 1) er åbent for alle – men særligt henvender sig til ufaglærte og faglærte, 2) er åbent uden forudgående aftale og 3) er åbent med hensyn til at udforske relevante uddannelsesmuligheder.

Tilbuddet kan altså benyttes af alle borgere, som hver uge kan komme ind fra gaden og få vejledning. Idealet er, at der ydes en bred og institutionsuafhængig vejledning, og VEU-centerchefen fortæller, at der er brugt megen energi på at opnå en tværgående tilgang:

Vi brugte mange kræfter på, at konsulentkorpset reelt skulle være et korps. Allerede i 2010-11 definerede vi opgaven for en VEU-konsulent. Målet var, at man skulle vejlede 360 grader rundt. Man skulle gå fra at være skolevejleder til institutionel vejleder, hvor man vejleder på tværs om hele det konkrete tilbud, der findes.

Åben vejledning i VEU-center Syd

VEU-center Syd tilbyder Åben vejledning, der er målrettet ufaglærte og faglærte i alle brancher, to timer hver tirsdag eftermiddag.

Aktivitet: I 2014 modtog 400 borgere individuel vejledning via tilbuddet om Åben vejledning.

Ideen bag: Det startede som et forsøg i 2011, hvor tanken var, at VEU-centret for individuelle borgere – ligesom for virksomhederne – skulle fungere som én indgang. I 2014 blev tilbuddet så en del af Undervisningsministeriets resultatkontrakt med VEU-centrene.

Lokalitet: Åben vejledning finder sted på fire forskellige uddannelsesinstitutioner (SOSU, VUC, EUC og handelsskolen/handelsgymnasiet) i fire forskellige byer i Syddanmark.

Fortsættes næste side ...



Åben vejledning i VEU-center Syd - fortsat

Målgruppe: 90 % af dem, der kommer til Åben vejledning, er ledige, mens 10 % er i beskæftigelse. Borgere kan møde op uden forudgående aftale. Man kan få vejledning om uddannelse og efteruddannelse, uddannelsesplanlægning, job- og/eller brancheskifte, IKV mv.

Vejlederne: Det er VEU-konsulenter fra de forskellige partsinstitutioner, der primært bemander Åben vejledning. Fordelen ved det er, at VEU-konsulenterne har opdateret viden om jobåbninger og virksomhedernes kompetencebehov.

Samarbejde med jobcenter: I Åben vejledning, der finder sted på EUC Syd, deltager også en konsulent fra jobcentret. Formålet er, at de ledige på samme tid kan få afklaret spørgsmål både med jobcenter og med uddannelsesinstitution.

Markedsføring: Der er brugt 120.000 kr. på markedsføring, bl.a. i lokalaviser og på Facebook, og desuden reklameres der via roll-ups og korte oplæg om tilbuddets eksistens i virksomheder. A-kasserne og jobcentrene henviser løbende borgere til tilbuddet.

Udfordringer: Kendskabet til tilbuddet er svært at få oparbejdet til trods for den relativt massive markedsføring. "Det skal køre fast gennem længere tid. Der kan jo gå fem år, mindst, før man vil kunne få et positivt resultat i en kendskabsundersøgelse," udtaler VEU-centerchefen.

(Interview på EUC Syd).

6.2.3 Individuel vejledning i virksomheder: en opgave, som nogle VEU-centre varetager

Et andet område, hvor nogle VEU-centre gennemfører individuel uddannelsesvejledning, er vejledning af medarbejdere i virksomheder. Det er dog ikke en selvfølge, at VEU-centrene påtager sig denne opgave.

VEU-centrenes hovedsigte har siden etableringen i høj grad været at rådgive virksomheder i forbindelse med uddannelsesspørgsmål. Her har rådgivningen primært været rettet mod et ledelses- og HR-niveau og ikke mod den enkelte medarbejder.

Det fremgår bl.a. af spørgeskemaundersøgelsen. Tabel 9 viser, i hvilken grad uddannelsesinstitutionerne vurderer, at konsulenter/vejledere inden for det seneste år har vejledt medarbejdere individuelt om uddannelse ude i virksomheder. Det skal dog bemærkes, at ikke al den vejledning, som konsulenter/vejledere fra uddannelsesinstitutionerne gennemfører, nødvendigvis foregår i regi af VEU-centrene. Den kan også foregå på den enkelte institutions eget initiativ.

Tabel 9**I hvilken grad har din uddannelsesinstitutions konsulenter/vejledere vejledt medarbejdere individuelt om uddannelse ude i virksomheder inden for det seneste år?**

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 75)	VUC (n = 26)	Total (N = 101)
I høj grad	32 %	35 %	33 %
I nogen grad	37 %	31 %	36 %
I mindre grad	17 %	12 %	16 %
Slet ikke	13 %	23 %	16 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

Samlet set svarer 69 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne, at konsulenterne/vejlederne i høj grad eller i nogen grad har vejledt medarbejdere individuelt ude i virksomhederne i det forgangne år, og de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne ligger stort set på linje i deres besvarelser. 32 % har i mindre grad eller slet ikke vejledt individuelt ude i virksomhederne. Spørgeskemaundersøgelsen viser dermed, at medarbejdere fra en relativt stor andel af institutionerne i høj grad eller i nogen grad indgår i den individuelle vejledning af medarbejderne ude i virksomhederne.

Til sammenligning viser tabel 10, hvor stor en andel af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er der har svaret, at deres konsulenter/vejledere har gennemført vejledning eller rådgivning af virksomhedsledere om uddannelse af deres medarbejdere.

Tabel 10**I hvilken grad har din uddannelsesinstitutions konsulenter/vejledere rådgivet virksomhedsledere om deres medarbejders uddannelsesmuligheder inden for det seneste år?**

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 74)	VUC (n = 27)	Total (N = 101)
I høj grad	57 %	33 %	50 %
I nogen grad	28 %	30 %	29 %
I mindre grad	5 %	19 %	9 %
Slet ikke	9 %	19 %	12 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

79 % af uddannelsesinstitutionerne svarer, at deres vejledere i høj grad eller i nogen grad har rådgivet virksomhedsledere om deres medarbejders uddannelsesmuligheder inden for det seneste år. Tendensen er, at de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner i højere grad end VUC'erne har rådgivet ledere – mens 85 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner angiver, at deres vejledere i høj grad eller i nogen grad har gjort det, svarer 63 % af VUC'erne, at det er tilfældet.

Der er altså flere uddannelsesinstitutioner, der svarer, at deres konsulenter/vejledere i høj grad eller i nogen grad har rådgivet virksomhedsledere, end uddannelsesinstitutioner, der svarer, at deres konsulenter/vejledere i høj grad eller i nogen grad har gennemført vejledning af medarbejdere. Det må ses i sammenhæng med, at en del af denne vejledning foregår i VEU-centerregi, og at det som nævnt fra starten har ligget i VEU-centrenes DNA at fokusere på virksomhedernes strategier for kompetenceudvikling snarere end medarbejdernes individuelle ønsker og behov. En VEU-centerchef formulerer det således: "Når vi snakker med virksomhederne og deres ledelse, er det om behov for kompetenceudvikling i relation til virksomhedens strategi og planer, sådan groft sagt." Udgangspunktet for den uddannelsesvejledning, der primært og i første omgang foregår på landets virksomheder, er således at imødekomme virksomhedernes behov for kompetenceudvikling.

6.2.4 Ufaglærte beskæftigede er svære at få til at overveje uddannelse

En pointe blandt VEU-centercheferne er, at det er sværere at få de ufaglærte beskæftigede end de ledige til at overveje uddannelse. Som en VEU-centerchef siger det:

Det er rigtig, rigtig svært at få beskæftigede i virksomhederne i tale [...] det er sådan set først, når lokummet for alvor brænder, og man ikke rigtig har noget forsørgelsesgrundlag, at man finder ud af, at det kunne være, at man skulle komme i gang med at tage en eller anden form for uddannelse.

Det betyder ifølge VEU-centercheferne, at der skal gøres en ekstra indsats, hvis de ufaglærte beskæftigede skal få øjnene op for uddannelsesvejen. Det kan kræve en ekstra indsats med forskellige typer af opsøgende arbejde i virksomheder. Der er dog forskellige perspektiver blandt VEU-centercheferne på, i hvilket omfang individuel vejledning i virksomheder kan finde sted i VEU-centerregi. Et perspektiv er, at centrene ikke har ressourcer til det. Et andet er, at centrene også skal varetage den opgave, fordi behovet er der. VEU-centercheferne nævner dog også andre strategier til at skabe interesse for uddannelse blandt de beskæftigede ufaglærte, fx at få tillidsmandssystemet i tale og ad den vej påvirke de beskæftigedes uddannelsesmotivation.

Et eksempel på en særlig indsats med uddannelsesvejledning blandt beskæftigede ufaglærte i virksomheder er projektet Netværkslokomotivet, som beskrives i tekstboksen på næste side.

Netværkslokomotivet og pølsevognsbesøg

Netværkslokomotivet er et eksempel på et projekt, som har en individuel vejledningsdimension rettet mod beskæftigede.



Netværkslokomotivet er en forening (i Region Midtjylland), der er oprettet med henblik på at motivere folk, der har vanskeligheder inden for de basale færdigheder som dansk og matematik, til at deltage i forberedende voksenundervisning (FVU). Foreningen består af en række virksomheder, der er gået sammen, og den finansieres af satspuljemidler. VEU-centrene i regionen samarbejder med Netværkslokomotivet, bl.a. i forbindelse med virksomhedsbesøg, som VEU-konsulenterne forestår.

Netværkslokomotivet står bl.a. bag såkaldte pølsevognsbesøg på virksomheder, hvor VEU-konsulenter vejleder medarbejderne i frokostpausen over en pølse. Det er ligeledes muligt at få foretaget en FVU-test ved pølsevognen. Netop dette initiativ har tilsyneladende inspireret andre VEU-centre, der har prøvet kræfter med samme vejledningsmodel.

(Interview med VEU-centerchefer).

Når større virksomheder lukker, kan VEU-centrene ifølge interview med VEU-centerchefer og -konsulenter også få til opgave at yde uddannelsesvejledning over for de afskedigede medarbejdere. Der gennemføres således en del individuel uddannelsesvejledning i disse situationer, hvor incitamentet også er fremprovokeret af den manglende beskæftigelse.

Det kan dog, ifølge interviewene med VEU-konsulenterne og VEU-centercheferne, være svært at få alle virksomheder til at bakke op om uddannelsesvejledningen til medarbejderne – netop pga. det faktum, at vejledning kan føre til uddannelses- eller kursusforløb. Som en VEU-centerchef siger det:

Det er jo ikke alle [virksomheder], som ser uddannelse som en form for investering, det må vi erkende. Der er nogle, der tænker: "Hvis nu han kommer afsted til noget uddannelse, kommer han sikkert tilbage og skal have noget mere i løn".

Men datamaterialet rummer også eksempler på, at individuel vejledning af medarbejdere ude i virksomhederne både finder sted og har gjort en forskel. Et sådant eksempel stammer fra EUC Syd, hvor et hold af VEU-konsulenter, der er tilknyttet uddannelsesinstitutionen, jævnligt kører ud på virksomhederne for at møde borgerne (medarbejderne) der, hvor de er, jf. tekstboksen på næste side.

6.2.5 Andre typer af opsøgende vejledning – når Krakkortet opsøger den vejfarende
VEU-centrene gennemfører også opsøgende arbejde i andre sammenhænge end i virksomhederne. Denne vejledningsopgave er – ligesom det gælder for den individuelle vejledning i virksomhederne – et forsøg på at nå ud til borgerne, hvor de er. Generelt gælder det, at hvor vejledningsopgaven på uddannelsesinstitutionerne kan ses som en praksis, der i hvert fald ideelt set *opfylder borgerens behov for viden om uddannelse*, kan opsøgende vejledning forstås som en beslægtet aktivitet, der i højere grad har fokus på *at skabe dette behov*. Man kan også sige, at opsøgende vejledning er Krakkortet, der opsøger den vejfarende, som måske ikke er bevidst om behovet for hjælp til at finde vej. Diskussionen om, hvorvidt denne type opsøgende vejledning gør en forskel, tager vi op i dette afsnit.

En del af de interviewede vejledere, VEU-konsulenter og VEU-centerchefer har erfaringer med opsøgende vejledning og beskriver det som en aktivitet, der ligger i skæringsfeltet mellem salg og vejledning. Det betyder også, at man på den ene side kan tale om opsøgende vejledning som institutionsorienteret markedsføring og på den anden side mere almen uddannelsesinformation bragt ud i det offentlige rum. Aktiviteterne foregår fx i forbindelse med åbent hus-arrangementer, uddannelsesmesser, møder med ledige på jobcentrene samt offentlige happenings, fx i indkøbscentre. En hel del af de aktiviteter af denne type, som VEU-centrene gennemfører, har i højere grad karakter af information og uddannelsesvejledning til en *gruppe* end af *individuel* uddannelsesvejledning, men nogle af arrangementerne giver også mulighed for individuel vejledning.

At så et frø

En væsentlig diskussion, når man taler om den opsøgende individuelle vejledning, er, om den har en effekt – det er overvejelser, der kommer til udtryk i interviewene med både vejledere, VEU-centerchefer og VEU-konsulenter. En VEU-centerchef siger fx om sine erfaringer med opsøgende vejledning: "Man kan ikke lave seriøs vejledning på den måde. Vi har ikke en fornemmelse af, at det har været krudtet værd." En anden VEU-centerchef udtrykker også en vis skepsis med hensyn til, hvilken betydning den opsøgende vejledning reelt har – ikke mindst når den finder sted i det offentlige rum, hvilket dette VEU-center har gjort erfaringer med:

Effekten af det var ikke så stor. Altså, de kom hen med deres børn og fik en juicebrik og

Sans for at sælge det dobbelte uddannelsesløft

Det dobbelte uddannelsesløft er en politisk målsætning, og i industrivirksomheden Danfoss er der blevet arbejdet med at skabe dette uddannelsesløft for medarbejderne. Her er 11 medarbejdere blevet vejledt til en akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion, og virksomhedsledelsen har bakket udviklingstiltaget op. I Danfoss har medarbejderne ret til 14 dages selvvalgt jobrelateret uddannelse hvert år. Dette aktuelle kompetenceudviklingstiltag finansieres via kompetencefonde, og det er en vejleder (og VEU-konsulent) fra EUC Syd, der har vejledt medarbejderne om uddannelsen, som udbydes af Business College Syd.

Vejlederen kommer hver tredje uge cyklende med sin mappe med alle VEU-tilbud og sætter sig det samme sted i virksomheden, hvor medarbejderne kan komme og spørge ham om alt vedrørende uddannelse, finansiering og praktisk tilrettelæggelse. Det er ifølge interviewene et positivt tiltag:

Interviewer:

Hvad er det, der gør vejledningen god?

Danfoss-medarbejder:

At vejlederen kommer her til os, fast hver tredje uge. Vi ved, at han kommer. Vi får så den frihed i vores arbejde, at vi kan gå op og snakke med ham. Havde han ikke fået lov til at komme ind på Danfoss, skulle jeg og mine kollegaer jo til at køre ud på skolerne og have vejledning derude. Men nu kommer han jo til os.

Interviewer:

Hvor mange ville ikke have været med på vognen, hvis de selv havde skulle tage hen til skolen?

Danfoss-medarbejder:

Jeg tror, at det stort set kun havde været mig, der tog den så. For det er kun, fordi vejlederen har været herude, at det har spredt sig ude på arbejdspladsen. Ellers var der ingen, der havde set, at der var de muligheder. Overhovedet!

(Interview med VEU-konsulenter, medarbejder og VEU-centerchef).

en eller anden hors d'oeuvre, og så kunne man så et frø. Men det vidste vi jo også godt, det er ikke her, man afklarer folk. Det er her, man sår et frø, som måske vil spire ...

Medarbejdere og kursister fra Hotel- og Restaurantskolen serverede i dette tilfælde anretninger på en stand i et indkøbscenter, der skulle lokke handlende til, så de kunne få en snack og en (vejlednings)snak om uddannelse. Men som VEU-centerchefen pointerer, er der i højere grad tale om, at man sår et frø, end at man afklarer borgere med hensyn til deres situation og muligheder for uddannelse.

Nogle institutioner tager et strategisk valg og fravælger det at yde opsøgende vejledning, fx fordi de vurderer, at deres kursistgruppe ikke tager notits af tilfældige offentlige møder med uddannelsesvejledere, men i højere grad lader venners og families erfaringer danne grundlag for deres valg af uddannelse. En vejleder siger fx således:

Vi deltager i en del arrangementer i området. Men man kan jo godt nogle gange stå med følelsen af "Hvor meget kastede det lige af sig?" For igen, mange af vores kursister er så-dan i sidste øjeblikks-folk. Vi har egentlig tænkt, at vi som VUC nok skal leve af et godt omdømme – af, at deres venner, kammerater, brødre og søstre har gået herude tidligere.

I sagens natur er det svært at afgøre, om opsøgende vejledning har en effekt. Hvad der i sidste ende får folk til at møde op på en uddannelsesinstitution og starte på en uddannelse, er formentlig et sammensurium af faktorer. Men opsøgende vejledning er ét af de instrumenter, som VEU-centrene og uddannelsesinstitutionerne i visse tilfælde gør brug af – og håbet er, at man på den måde sår et frø.

6.2.6 Projektbaserede vejledningsaktiviteter giver mulighed for individuel vejledning og nye samarbejdsrelationer

En del af VEU-centrenes vejledningsinitiativer er baseret på midlertidige projektf finansieringer. Det gælder også for vejledningsinitiativer på de enkelte uddannelsesinstitutioner, der med jævne mellemrum har egne eller fælles projekter med andre uddannelsesinstitutioner, der finansieres via fx satspuljemidler, EU-projektfonde, TUP-projekter (Den Tværgående Udviklingspulje-projekter) eller andet. I disse projekter kan der også indgå dimensioner af individuel uddannelsesvejledning i virksomheder og i andre sammenhænge.

I datamaterialet hæfter vi os ved, at de interviewede vejledere, VEU-konsulenter, ledere og VEU-centerchefer vurderer, at projekterne giver institutionerne mulighed for at tænke og handle anderledes med hensyn til vejledningsinitiativer. Desuden indebærer de ofte nye eller udvidede samarbejdsflader mellem forskellige aktører, hvilket opleves som positivt. VEU-centercheferne fortæller i interviewene om flere af de vejledningsprojekter, som centrene indgår i, og som skaber en ekstra mulighed for den individuelle vejledning. Et eksempel er Netværkslokomotivet, som er beskrevet i afsnit 6.2.4.

Et andet eksempel på et projekt, som fokuserer på individuel vejledning af beskæftigede, er SAMVIRK. Det er finansieret af Den Europæiske Socialfond og Syddansk Vækstforum. VEU-center Syd er projektholder, mens de øvrige VEU-centre i Syddanmark (dvs. VEU-center Fyn, VEU-center Trekantområdet og VEU-center Vest) deltager. Formålet med projektet er at besøge virksomheder med op til 250 medarbejdere med henblik på at skabe overblik over, hvad medarbejderne kan, og at udarbejde 1.000 individuelle uddannelsesplaner, der afspejler virksomhedernes behov og kompetencekrav, og som på længere sigt kan omsættes til individuelle kursusforløb. Der indgår vejledning i SAMVIRK, hvor VEU-konsulenterne skal gennemføre individuelle vejledningssamtaler med alle de medarbejdere, der deltager i projektet. En VEU-centerchef fortæller, at en positiv følgevirkning af SAMVIRK har været, at VEU-konsulenterne i forbindelse med virksomhedsbesøgene har lært hinanden bedre at kende, både internt i og på tværs af VEU-centrene. Ifølge den pågældende VEU-centerchef styrker dette muligheden for at give en ensartet vejledning.

En hage ved projektfinansierede aktiviteter er den risiko, der altid er til stede med hensyn til, at det efter projektafslutning kan være svært at fastholde og videreudvikle de praksisser og samarbejder, der er blevet etableret i løbet af projekterne. Det bør også være en opgave for VEU-centrene at kunne trække på og videreføre de gode erfaringer fra projekterne i fremtidige aktiviteter.

6.3 Fælles arbejde med vejledningspraksis i regi af VEU-centre

Én af de nye opgaver, VEU-centrene har fået med revideringen af centrenes resultatkontrakt i november 2014, er som nævnt, at hvert center (værts- og partsinstitutioner) skal udforme en fælles vejledningsstrategi med mål, indsatser og afdækning af vejledernes kompetencebehov samt igangsætte initiativer på baggrund heraf. Dvs. at institutioner i regi af deres VEU-center skal forsøge at skabe en fælles retning for vejledningen. Det er et arbejde, som VEU-centrene på interviewtidspunktet netop var gået i gang med og dermed i sagens natur ikke havde afsluttet.

I datamaterialet hæfter vi os ved to overordnede træk med hensyn til dette arbejde. For det første viser materialet en interesse fra institutionernes side for at øge samarbejdet om voksenvejledningen på tværs af institutionerne i regi af VEU-centret. For det andet hæfter vi os ved, at der, selv om VEU-centrene allerede vurderes at have gjort en vis forskel for samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne, stadig er rum for forbedring med hensyn til, at VEU-centret skal spille en udviklende rolle for vejledningen på institutionerne.

Tabel 11 viser, i hvilken grad uddannelsesinstitutionerne oplever, at deres VEU-center skaber øget samarbejde om voksenvejledning på tværs af uddannelsesinstitutionerne. Her er det dog igen vigtigt at holde sig for øje, at materialet er indsamlet, kun kort tid efter at de nye krav til VEU-centrene blev indført.

Tabel 11
I hvilken grad oplever du, at din institutions VEU-center skaber øget samarbejde om voksenvejledning på tværs af uddannelsesinstitutionerne?

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 75)	VUC (n = 27)	Total (N = 102)
I høj grad	31 %	11 %	25 %
I nogen grad	40 %	19 %	34 %
I mindre grad	21 %	48 %	28 %
Slet ikke	8 %	22 %	12 %
Total	100 %	100 %	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

59 % af uddannelsesinstitutionerne oplever, at VEU-centrene skaber øget samarbejde om voksenvejledning på tværs af uddannelsesinstitutionerne. 40 % mener, at VEU-centret i mindre grad eller slet ikke skaber dette øgede samarbejde. Der er imidlertid stor forskel mellem de forskellige uddannelsesstyper – de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner oplever i langt højere grad end VUC'erne, at VEU-centrene bidrager til samarbejdet om voksenvejledning. Hele 70 % af VUC'erne mener ikke, at VEU-centrene skaber øget samarbejde. Dermed kan vi konkludere, at der ikke mindst med hensyn til VUC'erne er nyt land at opdyrke i VEU-centerregi, når det handler om at skabe et samarbejde på tværs af institutionerne.

Til gengæld er der blandt både de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne store andele, der er enige i, at samarbejdet faktisk er vigtigt. Det fremgår af tabel 12.

Tabel 12**Hvor vigtigt synes du, det er, at din institutions VEU-center skaber øget samarbejde om voksenvejledning på tværs af uddannelsesinstitutionerne?**

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 74)	VUC (n = 26)	Total (N = 100)
Meget vigtigt	41 %	38 %	41 %
Vigtigt	36 %	38 %	37 %
Mindre vigtigt	15 %	19 %	16 %
Slet ikke vigtigt	7 %	4 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne.

Tabellen viser, at 78 % af alle institutioner vurderer, at det er vigtigt eller meget vigtigt, at deres VEU-center skaber øget samarbejde om voksenvejledning på tværs af uddannelsesinstitutionerne. Der er nogenlunde lige store andele af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne, som vurderer, at det er vigtigt eller meget vigtigt, at VEU-centrene skaber dette øgede samarbejde om voksenvejledning.

At 59 % samlet set oplever, at VEU-centrene skaber øget samarbejde, mens 78 % ser det som vigtigt, kan tolkes som et udtryk for, at man ønsker, at VEU-centrene skal spille en endnu større rolle med hensyn til det tværgående vejledningssamarbejde. Det er i den forbindelse vigtigt at præcisere, at VEU-centret i denne konstellation ikke er en ekstern part, der skal løse en opgave, men at det netop er værts- og partsinstitutionerne, der udgør VEU-centret og dermed skal samarbejde om opgaven i regi af VEU-centret.

I interviewene uddybes pointen om, at VEU-centrene kan spille en større rolle i forbindelse med institutionernes vejledning. Her hæfter vi os bl.a. ved, at der blandt institutionernes vejledere er en oplevelse af, at VEU-centrets rolle med hensyn til deres praksis er begrænset. En vejleder fra VUC siger fx:

Altså, jeg ved slet ikke, hvad VEU-centret er. Jeg kender godt udtrykket, men jeg ved slet ikke, hvad det dækker over. Du kan nok høre, at det ikke er noget, vi ved noget særligt om. Det kan godt være, at vores administrationschef oplever, at vi har et samarbejde, men på vejlederniveau gør jeg ikke. Det er ikke udelukket, at der er sådan en kontakt, men det er ikke noget, vi mærker i hverdagen.

Dermed udtrykker vejlederen både et manglende kendskab til sit VEU-center og en oplevelse af, at det ikke påvirker vedkommendes vejledning direkte.

Dette manglende kendskab til VEU-centret skal ses i relation til den opbygning, der er om samarbejde i regi af VEU-centret. VEU-centrene trækker bl.a. på VEU-konsulenter, som er ansat på de enkelte uddannelsesinstitutioner. Nogle af disse konsulenter varetager også indgangsvejledningen på uddannelsesinstitutionerne. På uddannelsesinstitutionerne er der dog en mængde vejledere, som ikke er VEU-konsulenter – og det er særligt disse vejledere, der i interviewene fortæller om at have begrænset berøring med VEU-centret. I centerregi er der ikke gennemført aktiviteter, der har involveret dem, og der foregår tilsyneladende ikke altid vidensdeling mellem VEU-konsulenterne og (de andre) vejledere.

Under interviewene med VEU-centercheferne bemærkede vi to overordnede træk med hensyn til deres kendskab til uddannelsesinstitutionernes vejledere. Et træk var, at nogle VEU-centerchefer heller ikke havde et særligt udbygget kendskab til vejledernes virke på uddannelsesinstitutionerne på interviewtidspunktet. Et andet træk var, at der også var VEU-centre, som allerede på interviewtidspunktet var gået i gang med den første kortlægning af vejlederpraksis på institutionerne og dermed havde dannet sig et første indblik.

Ifølge spørgeskemaundersøgelsen vurderer uddannelsesinstitutionerne som nævnt, at det er vigtigt, at VEU-centret skaber et øget samarbejde om vejledningen på tværs af uddannelsesinstitutionerne. Det har ikke tidligere været et fokusområde – og der er derfor et stykke vej endnu, før centersamarbejdet kan føre til en udvikling af praksis, der kan mærkes i den enkelte vejleders daglige vejledning.

6.4 Opsummering

VEU-centrene er fokuserede på at nå deres udvidede og skærpede mål for antallet af personer, der har fået individuel rådgivning og vejledning. Måltallet lægger op til en definitions- og indholdsdiskussion. VEU-centrene oplever, at måltallet er så højt, at al rådgivnings- og vejledningsaktivitet, også helt korte, informerende samtaler, må defineres som rådgivning og vejledning, for at det skal kunne nås. Der er behov for klart at definere, hvad henholdsvis rådgivning og vejledning er – herunder for at diskutere, hvad god vejledning (ikke) er.

I regi af VEU-centrene foregår individuel vejledning af borgere inden for fire områder:

- Åben vejledning: VEU-centrene har meget forskellige erfaringer med dette initiativ, bl.a. med hensyn til antal borgere, der har benyttet det. Der, hvor initiativet betegnes som mest succesfuldt, har der været opbakning til initiativet fra ledelsens og uddannelsesinstitutionernes side.

- Vejledning af medarbejdere i virksomheder: VEU-centrene har siden etableringen haft et øget fokus på at vejlede virksomhedsledelser, men individuel vejledning i virksomhederne er dog også en opgave, nogle centre allerede påtager sig. Det vurderes som vigtigt at nå de beskæftigede ufaglærte ved hjælp af forskellige strategier, da de generelt set har en lille motivation for uddannelse.
- Opsøgende individuel vejledning i andet regi: En central diskussion er, om denne vejledning overhovedet gør en forskel. Et synspunkt er dog, at den opsøgende vejledning kan være med til at så et frø, der på længere sigt kan udvikle sig til en uddannelsesmotivation.
- Projektbaserede vejledningsaktiviteter, hvor den individuelle vejledning kan foregå i forskellige sammenhænge. Disse aktiviteter forøger antallet af vejledningsmuligheder og kan danne nye samarbejdsrelationer mellem de professionelle.

VEU-centrene kan spille en større rolle i forbindelse med udvikling af vejledningen og samarbejdet på tværs af institutionerne. Spørgeskemaundersøgelsens resultater peger på, at VEU-centrene bidrager til at skabe øget samarbejde, men især VUC'erne oplever alligevel, at der er rum for forbedring. Dette skal ses i lyset af, at såvel de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner som VUC'erne vurderer, at det er vigtigt, at VEU-centrene bidrager til et øget samarbejde institutionerne imellem.

7 Samarbejdsflader med jobcentret

Hvor vi i de tidligere kapitler har beskæftiget os med den uddannelsesvejledning, der foregår på institutionerne, vender vi i dette kapitel blikket mod *samarbejdsfladerne* med hensyn til uddannelsesvejledningen mellem uddannelsesinstitutionerne og jobcentrene.

Jobcentrenes hovedsigte er naturligvis at hjælpe folk i beskæftigelse, men vejen til at komme i betragtning til relevante jobs vil for nogle ledige borgere være brolagt med kurser, uddannelse, omskoling mv. Ledighedsperioden kan være et tidsrum, hvor kortuddannede voksne opnår en særlig motivation for at gå i gang med uddannelse. Fx viser EVA's undersøgelse *Fra ufaglært til faglært* fra 2015, at mens 21 % af de ufaglærte voksne, der er i beskæftigelse, i høj grad eller i nogen grad har lyst til at uddanne sig til faglært, drejer det sig om 36 % af de ufaglærte voksne, der ikke er i beskæftigelse. Denne tendens kan vi forklare med, at der, når voksne bliver ledige, skabes et livsbanebrud, som kan give anledning til at stoppe op og se efter nye muligheder og veje i livet for at komme i beskæftigelse. Det kan bl.a. indebære uddannelse.

I dette kapitel fremhæver vi først jobcentrenes dobbeltrolle med hensyn til at bringe folk i beskæftigelse og i en vis udstrækning yde uddannelsesvejledning. Dernæst udfolder vi, at der fra uddannelsesinstitutionernes og borgernes side opleves et behov for en tættere kontakt og en højere grad af vidensdeling mellem uddannelsesinstitutionernes vejledning og uddannelsesvejledningen på jobcentrene for at få skabt en velkvalificeret, inspirerende og sammenhængende uddannelsesvejledning til voksne. Vi viser to forskellige samarbejdsmodeller for samarbejdet: en, der er præget af et ad hoc-samarbejde, og en, der indebærer et mere formaliseret og regelmæssigt samarbejde. Kapitlets konklusioner bygger på data fra spørgeskemaundersøgelsen blandt uddannelsesinstitutionerne samt interview med ledere, vejledere, jobcentermedarbejdere og borgere.

7.1 Jobcentrenes rolle i forbindelse med uddannelsesvejledning

Ifølge regelgrundlaget er jobcentrenes primære opgave at understøtte de ledige med hensyn til at komme i beskæftigelse. De skal dog også informere om uddannelse.¹⁴

Derudover er der nogle voksengrupper, som jobcentret – eller anden aktør, som opgaven kan være udliciteret til – skal *vejlede* om uddannelse. Det drejer sig for det første om unge voksne, som er ledige og ufaglærte, og som derfor kan få et uddannelsespålæg¹⁵. Med den nye beskæftigelsesreform – som er trådt i kraft gradvist, mens denne undersøgelse er blevet gennemført – drejer det sig for det andet om de mere modne ufaglærte eller faglærte med en forældet uddannelse, jf. tekstboksen på nedenfor. Den nye beskæftigelsesreform medfører desuden flere samtaler mellem borger og jobcenter samt evt. a-kasse.

Beskæftigelsesreformen fra 2015

Beskæftigelsesreformen træder gradvist i kraft i løbet af 2015. Hovedformålene med reformen er bl.a. at give ledige en individuel, jobrettet indsats med henblik på at sandsynliggøre et reelt uddannelsesløft og varig beskæftigelse.

Pulje til, at ufaglærte kan blive faglærte

Med beskæftigelsesreformen afsættes en pulje til uddannelsesløft på 150 mio. kr. årligt. Puljen giver mulighed for, at ledige over 30 år, som er enten ufaglærte ledige eller faglærte med en forældet uddannelse, kan tage en erhvervsuddannelse på 80 % af dagpengesatsen i den toårige dagpengeperiode. Jobcentret beslutter, om uddannelsesforløbet skal sættes i gang. Det kræver, at den ledige kan få merit for dele af praktikken, og at uddannelsen kan gennemføres inden for dagpengeperioden.

Fortsættes næste side ...

¹⁴ Ifølge bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats har jobcentre pligt til at give "information og vejledning om mulighederne for beskæftigelse og uddannelse" (jf. kapitel 4, § 9, stk. 1).

¹⁵ Uddannelsespålægget, som trådte i kraft i 2006 – med en udvidelse af målgruppen for tiltaget i 2009 – betyder, at alle 18-24-årige kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere uden uddannelse og uden forsørgerpligt kan pålægges at gå i gang med en uddannelse for fortsat at få økonomisk støtte. 1. januar 2014 blev uddannelsespålægget udvidet til at omfatte gruppen af kontanthjælpsmodtagere uden uddannelse i alderen 25-29 år.

Beskæftigelsesreformen fra 2015 - fortsat

Ny ordning med ret til seks ugers jobrettet uddannelse

Hidtil har ledige haft ret til seks ugers selvvalgt uddannelse, men med beskæftigelsesreformens ikrafttræden erstattes denne med retten til seks ugers jobrettet uddannelse. Ordningen målrettes ufaglærte og faglærte samt ledige med en kort videregående uddannelse, der samtidig har en erhvervsfaglig uddannelse. Den jobrettede uddannelse vælges med udgangspunkt i en såkaldt positivliste, der afklarer, hvilke kurser og uddannelsesforløb det er muligt at deltage i. Positivlisten tager sit udgangspunkt i konkrete jobfunktioner og stillingskategorier inden for områder, hvor jobmulighederne, ifølge Arbejdsmarkedsbalancen, er gode.

Regional uddannelsespulje

Med beskæftigelsesreformen afsættes en regional uddannelsespulje på 100 mio. kr. årligt, så et øget antal dagpengemodtagere kan få korte, jobrettede uddannelsesforløb inden for områder, hvor der forventes snarlige jobåbninger. Disse uddannelsesforløb fremgår af en positivliste for den regionale uddannelsespulje.

(Regeringen, 2014: *Forlig om reform af beskæftigelsesindsatsen*).

Jobcentrene har altså ansvar for uddannelsesvejledning, særligt til nogle målgrupper. Der er noget, der tyder på, at der, når uddannelsesvejledning er en del af samtalen mellem borger og jobcentermedarbejder, er potentiale til at få ufaglærte til at overveje uddannelsesvejen. EVA's undersøgelse *Fra ufaglært til faglært* (2015) viser, at 40 % af de ledige ufaglærte vurderer, at det vil være mere sandsynligt, at de starter på en erhvervsuddannelse, hvis jobcentret opfordrer til det. I interviewene med jobcentermedarbejderne og borgerne hæfter vi os imidlertid ved, at der synes at være forskellige kommunale prioriteringer af uddannelse til ledige og som følge deraf også forskelle med hensyn til, hvor meget uddannelsesvejledning fylder i jobcentermedarbejdernes samtaler med de ledige.

7.2 Behov for vidensdeling og koordinering mellem uddannelsesinstitutioner, jobcentre og a-kasser

Der synes at være et behov for en højere grad af vidensdeling og koordinering mellem jobcentre og vejledning på uddannelsesinstitutionerne for at sikre en kvalificeret vejledning af de ledige borgere. Det viser spørgeskemaundersøgelsen blandt de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne samt interview med ledere, vejledere og jobcentermedarbejdere.

Af tabel 13 fremgår uddannelsesinstitutionernes svar på, om der er behov for et tættere samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og jobcentret for at sikre borgerne en god uddannelsesvejledning.

Tabel 13

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Der er behov for et tættere samarbejde mellem min uddannelsesinstitution og jobcentret for at sikre borgerne en god uddannelsesvejledning

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 74)	VUC (n = 27)	Total (N = 101)
Meget enig	36 %	37 %	37 %
Enig	47 %	48 %	48 %
Uenig	14 %	15 %	14 %
Meget uenig	0 %	0 %	0 %
Ikke relevant	3 %	0 %	2 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

Tabellen viser, at i alt 85 % af uddannelsesinstitutionerne er enige eller meget enige i, at der er behov for et tættere samarbejde. Vurderingerne er stort set ens på tværs af erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

Overordnet set kan vi identificere to forskellige grunde til, at der vurderes at være et behov for et tættere samarbejde, dels for at give borgerne *den korrekte viden*, og gerne ved første henvendelse, dels for at kunne *koordinere indsatsen*, så borgerne støttes bedre.

7.2.1 Behov for samarbejde for at give borgerne den korrekte viden

Analysen af datamaterialet peger på, at der er behov for samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og jobcentre for at kunne give borgerne den rette viden og indsigt – ikke blot om uddannelse, men også om regler vedrørende lediges uddannelsesmuligheder.

I spørgeskemaundersøgelsen vurderer et flertal af uddannelsesinstitutionerne fx, at der er behov for, at vejlederne fra deres uddannelsesinstitution opkvalificerer jobcentermedarbejderne, så de kan vejlede voksne om uddannelse. Det fremgår af tabel 14.

Tabel 14**Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Der er behov for, at vejledere fra min uddannelsesinstitution opkvalificerer jobcentermedarbejderne til at kunne vejlede voksne om uddannelse**

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 73)	VUC (n = 26)	Total (N = 99)
Meget enig	25 %	23 %	24 %
Enig	48 %	50 %	48 %
Uenig	16 %	23 %	18 %
Meget uenig	4 %	0 %	3 %
Ikke relevant	7 %	4 %	6 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

Ifølge tabellen er i alt 72 % af uddannelsesinstitutionerne enige eller meget enige i, at der er behov for, at vejledere fra deres uddannelsesinstitution opkvalificerer jobcentermedarbejderne til at kunne vejlede voksne om uddannelse. Vurderingerne er stort set ens på tværs af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne.

Det resultat skal ses i sammenhæng med, at henholdsvis 79 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og 84 % af VUC'erne ifølge spørgeskemaundersøgelsen er enige eller meget enige i, at der er behov for større viden om uddannelse blandt jobcentermedarbejderne med henblik på at vejlede voksne (fremgår ikke af tabellerne).

Disse to resultater tolker vi samlet set sådan, at uddannelsesinstitutionerne vurderer, at medarbejderne på uddannelsesinstitutionerne har en viden om uddannelse, som jobcentermedarbejderne ikke besidder. Det skal ses i relation til, at vejlederne på uddannelsesinstitutionerne oplever, at jobcentrene nogle gange sender borgere til deres uddannelsesinstitution med mangelfulde eller forkerte informationer om uddannelse.

De interviewede jobcentermedarbejdere fortæller også, at det kan være vanskeligt på detaljeniveau at få overblik over de mange uddannelsesmuligheder, som de skal vejlede ledige voksne om. En jobcentermedarbejder siger fx:

[I min vejledning] har jeg alle typer af ledige – fra jord- og betonarbejdere til akademikere. Så det er et kæmpe spænd. Jeg har lige haft en magister i stolen her til formiddag, og her til eftermiddag skal jeg vejlede en borger, der er analfabet. Så vi skal virkelig kunne gabe over et sindssygt stort spænd af uddannelsesniveauer hos borgerne. Og det kan være

svært. For du kan ikke gå i dybden med både videregående uddannelser, erhvervsuddannelser og så voksenuddannelser med ordblindeundervisning osv. Det kan man altså ikke rumme. [...] Vi kan kun være generalister. Vi kan ikke andet. Det kan ikke lade sig gøre.

Jobcentermedarbejderne kan ikke have en indgående indsigt i alle facetter med hensyn til uddannelse for voksne. Andre jobcentermedarbejdere supplerer med, at det kan være vanskeligt at have detaljeret kendskab til de mange uddannelsesmuligheder for voksne, muligheder for merit og realkompetenceafklaringer for voksne og generelt følge med i regelændringer på uddannelsesområdet m.m. Jobcentermedarbejderne fortæller, at de for at kunne give borgerne korrekte oplysninger i vejledningssituationerne anvender den internetbaserede uddannelsesguide (www.ug.dk), kontakter de specifikke uddannelsesinstitutioner for at få nærmere oplysninger eller sender borgerne videre til uddannelsesinstitutionerne for at få mere viden om de konkrete uddannelser. Det er på uddannelsesinstitutionerne, at "spidskompetencerne er", som en jobcentermedarbejder siger det.

Uddannelsesvejlederne har ikke indgående viden om beskæftigelseslovgivning

Samtidig kan vejlederne på uddannelsesinstitutionerne naturligvis mangle jobcentermedarbejderens viden om arbejdsmarkedets regelsæt, ledige voksnes muligheder for at få økonomisk tilskud til uddannelse, m.m. Det er udviklede regelsæt, som jobcentermedarbejderne er eksperter i, og derfor må uddannelsesvejlederne trække på deres ekspertviden. Som det fremgår af kapitel 5, vurderer uddannelsesinstitutionerne også, at medarbejderne kunne have behov for mere viden på disse felter. 61 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og 59 % af VUC'erne vurderer således, at vejlederne på deres uddannelsesinstitutioner i høj grad eller i nogen grad har behov for mere viden om voksnes økonomiske muligheder under uddannelse. Desuden vurderer 57 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og 70 % af VUC'erne, at vejlederne i høj grad eller i nogen grad har behov for mere viden om relevante love og regler. Her vurderes altså at være et tilsvarende videnshul, nemlig manglende viden om de relevante regelsæt inden for arbejdsmarkedslovgivningen, fx om ledige voksnes muligheder for økonomisk støtte under uddannelse.

Opkvalificering og samarbejde er nødvendigt

Pointen er, at voksne for at få god vejledning om uddannelse for det første skal have viden om de mange uddannelsesmuligheder, der er, og deres egne kompetencer med hensyn til dem. For det andet skal de have viden om reglerne med hensyn til ledighedsperioder og uddannelse samt om mulighederne for økonomisk støtte. Der er tale om komplicerede forhold, hvor eksperterne er placeret på to forskellige institutioner. Der er potentialer i, at medarbejderne får større indsigt i hinandens områder gennem opkvalificering. Men medmindre medarbejderne på de to typer af institutioner er eksperter inden for hinandens områder – hvilket er svært at forestille sig – kræves der et samarbejde mellem institutionerne for at kunne vejlede borgerne bedst muligt. En vejleder siger det sådan: "Man skal tænke voksenvejledningen som en trepartssamtale mellem borger,

uddannelsesinstitution og jobcenter – for at støtte den enkelte ansøger i den kompleksitet, der er i at vælge, hvad det er, vedkommende skal, ud fra de muligheder, han har.” Dvs. at der er tre parter, der bør samarbejde om vejledningen.

7.2.2 Behov for samarbejde for at kunne koordinere og støtte til borgerne bedre

En anden grund til, at der er behov for et tættere samarbejde, er, at det giver mulighed for at koordinere arbejdet, så borgerne støttes bedre.

De ledige skal i dag i udgangspunktet bevæge sig mellem jobcenter, uddannelsesinstitution og evt. a-kasse i forbindelse med uddannelsesvejledningen og afklaringen – og ofte flere gange. Fx er det på uddannelsesinstitutionen, at den ledige får afklaret, hvilke uddannelsesmuligheder vedkommende har, mens jobcentret – eller anden aktør – fx skal godkende, om uddannelse kan gennemføres på dagpenge.

Vejledere fra uddannelsesinstitutionerne fortæller, at de oplever, at borgerne nogle gange bliver forvirrede over opgavefordelingen mellem jobcentre, og evt. a-kasser, og uddannelsesinstitutionerne. De kan blive usikre med hensyn til systemets opbygning og opleve, at de cirkulerer rundt mellem to-tre parter. En vejleder fortæller:

Nogle borgere siger: "A-kassen sagde, at jeg skulle gå til jobcentret, jobcentret sagde, at jeg skulle gå hen til dig på uddannelsesinstitutionen, og nu siger du, at jeg skal gå tilbage til a-kassen." [...] Nogle gange tror jeg, at borgerne er blevet vildledt. Det gør jo, at de bliver forvirrede og fuldstændigt rundt på gulvet.

Ifølge vejlederne øges forvirringen, når borgerne får forskellige beskeder, fx om uddannelsesmuligheder, støttemuligheder m.m., hos de forskellige parter. Dermed kan systemet med de mange aktører med forskellige bemyndigelseskasketter skabe usikkerhed og desorientering hos nogle ledige borgere.

Ydermere kan det for nogle ledige borgere være svært på eget initiativ at overkomme den praktiske hurdle, det kan være at skulle bevæge sig rundt mellem de forskellige relevante parter, medmindre de får særlig støtte til det. Som en jobcentermedarbejder siger: "Der er nogle, der har brug for at blive holdt i hånden [...] Det er så svært for dem selv at ringe til den uddannelsesinstitution og bestille en samtale." En anden jobcentermedarbejder supplerer med, hvordan vedkommende tackler den udfordring:

Hvis der sidder en lidt frygtsom person over for mig, som har været i ufaglært arbejde og måske ikke har den bedste erfaring med uddannelsessystemet og er bange for det, arrangerer jeg et møde med en vejleder fra uddannelsesinstitutionen, fordi jeg har en fornemmelse af, at hvis jeg ikke gør det, kommer der aldrig kontakt.

Dermed er vurderingen, at de svageste ledige kan falde mellem to stole i processen, hvis ikke jobcenter og uddannelsesvejledning koordinerer indsatsen. Der er således flere grunde til, at et tættere samarbejde mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner kan gavne borgerne.

7.3 Samarbejdsformer i forbindelse med uddannelsesvejledning til borgere

Det behov for samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og jobcentre, der peges på i undersøgelsen, bliver i nogle tilfælde allerede imødekommet, men der er afgjort rum for forbedring. På baggrund af interview med VEU-centerchefer, ledere, vejledere og jobcentermedarbejdere kan vi overordnet identificere to forskellige former for organisering af samarbejde om uddannelsesvejledning til borgere:

- Ad hoc-samarbejde
- Formaliserede og regelmæssige samarbejdsflader.

Samarbejdsformerne kan eksistere side om side. I det følgende behandler vi dog de to typer af samarbejde særskilt for at kunne beskrive, hvad der karakteriserer den enkelte samarbejdsform, og hvordan den kan styrkes.

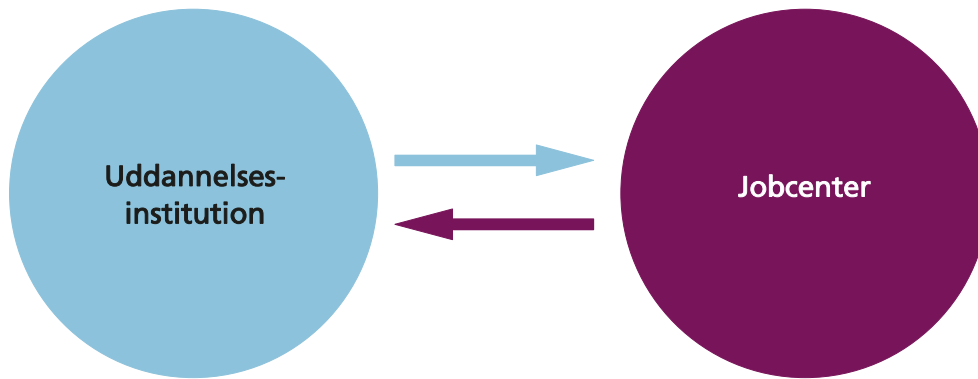
7.3.1 Ad hoc-samarbejde

For det første kan vi i interview med VEU-centerchefer, ledere, vejledere og jobcentermedarbejdere identificere det, vi vil betegne som et ad hoc-samarbejde om uddannelsesvejledning til borgere. Det er et uformelt samarbejde, som foregår, når der skønnes at være særligt behov for det.

Det kan fx dreje sig om, at jobcentermedarbejdere og vejledere kontakter hinanden med særlige spørgsmål om vejledningen af voksne. Ifølge spørgeskemaundersøgelsen angiver fx henholdsvis 73 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og 77 % af VUC'erne, at deres uddannelsesinstitutioner løbende har telefonsamtaler med jobcentermedarbejderne om vejledningen af voksne ledige. Jobcentermedarbejdere fortæller i forlængelse heraf, at de kontakter vejledere på en uddannelsesinstitution, hvis de har særlige spørgsmål om uddannelsesforhold i forbindelse med et sagsforløb for en borger, eller hvis der skal arrangeres særlige foranstaltninger for en borger.

Samarbejdet kan også handle om andre typer af aktiviteter, der arrangeres mellem institutionerne, fx oplæg ved uddannelsesvejledere på jobcentre om uddannelser og besøg i hinandens organisationer m.m., som planlægges ad hoc. Ad hoc-samarbejdsformen er illustreret i figur 6.

Figur 6
Ad hoc-samarbejde mellem uddannelsesinstitution og jobcenter



I interviewene med uddannelsesvejledere og jobcentermedarbejdere hæfter vi os ved to nøgleord, som er knyttet til at skabe et velfungerende ad hoc-samarbejde, nemlig *kendskab* og en god *relation*. Uddannelsesvejledere og jobcentermedarbejdere fortæller, at de gode personlige relationer kan være opbygget over tid og ved gennem flere år at have haft forskellige typer af samarbejdsrelationer, fx om særlige projekter, aktiveringstiltag m.m. Som en jobcentermedarbejder siger det: "Jeg er en gammel mand i byen, så jeg kender godt de vejledere, der sidder på alle uddannelsesinstitutionerne." Det kan dog på samme tid gøre kontakten skrøbelig, fordi medarbejdere udskiftes, og relationerne derfor ikke bliver opbygget eller vedligeholdt. Et perspektiv blandt jobcentermedarbejderne er i forlængelse heraf, at det kan være nyttigt dels med lister over vejledere på uddannelsesinstitutioner og deres ansvarsområder, dels med fælles opgaver på tværs af organisationerne, hvor de personlige kontakter kan opbygges og styrkes.

Blandt uddannelsesinstitutionerne er der tilsvarende et behov for at vide, hvem man skal kontakte på jobcentret. Det fremgår af tabel 15, som peger på et behov for en fast kontaktperson på jobcentret.

Tabel 15

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Der er behov for, at vejledere fra min uddannelsesinstitution har en fast kontaktperson på jobcentret, som vi kan kontakte i forbindelse med samarbejdet om voksenvejledningen

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 73)	VUC (n = 27)	Total (N = 100)
Meget enig	25 %	37 %	28 %
Enig	51 %	41 %	48 %
Uenig	14 %	19 %	15 %
Meget uenig	4 %	0 %	3 %
Ikke relevant	7 %	4 %	6 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

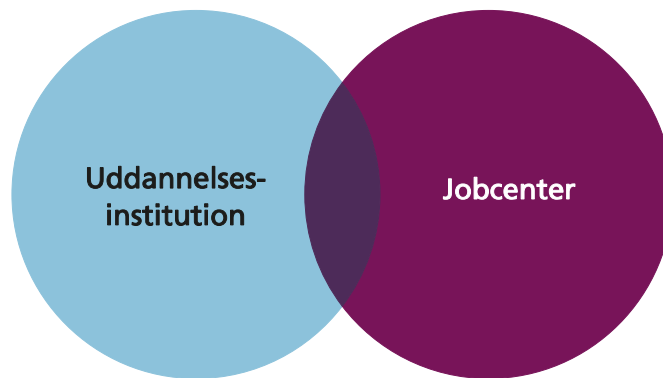
Tabellen viser, at 76 % af uddannelsesinstitutionerne er enige eller meget enige i, at der er behov for, at vejledere fra uddannelsesinstitutionen har en fast kontaktperson på jobcentret, som de kan kontakte i forbindelse med samarbejdet om voksenvejledningen.

Samlet set kan det konstateres, at der foregår et ad hoc-samarbejde mellem jobcentermedarbejdere og vejledere på uddannelsesinstitutionerne om uddannelsesvejledning til borgerne. Samarbejdet forløber nemmere, når det er tydeligt, hvem man skal kontakte på den anden institution, og når der er opbygget en vis personlig relation til disse personer.

7.3.2 Formaliserede og regelmæssige samarbejdsflader

For det andet kan vi konstatere, at der er formaliserede og regelmæssige samarbejdsflader mellem nogle uddannelsesinstitutioner og jobcentre om uddannelsesvejledning. Her er samarbejdet kendetegnet ved, at der er en hyppig, ensartet og vedvarende kontakt. Denne samarbejdsform er illustreret i figur 7.

Figur 7
Formaliserede og regelmæssige samarbejdsflader mellem uddannelsesinstitution og jobcenter



Samarbejdet kan fx handle om, at medarbejdere fra den ene institution udstationeres på den anden institution for at vejlede. Det kan være vejledere fra uddannelsesinstitutioner, som regelmæssigt er til stede på jobcentre – eller jobcentermedarbejdere, som på faste tidspunkter deltager i vejledningen på uddannelsesinstitutioner.

Tabel 16 viser uddannelsesinstitutionernes svar på, i hvilken grad denne udstationering foregår i relation til det jobcenter, de samarbejder *mest* med.

Tabel 16
Hvilke af følgende typer af samarbejde har I det seneste år haft med det jobcenter, I samarbejder (mest) med?

	Erhvervsrettet uddannelsesinstitution (n = 71)	VUC (n = 26)	Total (N = 97)
Vejledere fra min uddannelsesinstitution vejleder voksne ledige borgere <i>på jobcentret</i> minimum en gang om ugen	18 %	38 %	24 %
Jobcentermedarbejdere vejleder voksne ledige borgere i samarbejde med vejledere <i>på min uddannelsesinstitution</i> minimum en gang om ugen	23 %	12 %	20 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne.

Tabellen viser, at 18 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og 38 % af VUC'erne har vejledere, som vejleder voksne ledige borgere på jobcentret minimum en gang om ugen. Med hensyn til den modsatte konstellation, hvor jobcentermedarbejdere vejleder på uddannelsesinstitutionerne i samarbejde med vejledere, har 23 % og 12 % fra henholdsvis de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne svaret, at den praksis finder sted. Et eksempel på denne konstellation forekommer også i VEU-center Syds åbne vejledning på EUC Syd, jf. kapitel 5, hvor en jobcentermedarbejder er til stede på uddannelsesinstitutionen i forbindelse med den åbne vejledning.

Alt i alt kan vi konkludere, at samarbejdet med fællesvejledning mellem jobcenter og uddannelsesinstitutioner finder sted på nogle institutioner, men langt fra alle institutioner. I den forbindelse skal det bemærkes, at uddannelsesinstitutionerne har svaret med hensyn til netop det jobcenter, de samarbejder mest med. Det er altså ikke nødvendigvis dækkende for samarbejdet med alle jobcentre i de kommuner, som institutionerne ligger i.¹⁶

Fordele for borgere og medarbejdere

Der er umiddelbare fordele for både borgere og medarbejdere ved, at vejledningen regelmæssigt er samlet på ét sted. Det fremgår af interview med vejledere, jobcentermedarbejdere, ledere og borgere.

Det er en fordel for borgerne, at ekspertisen er samlet på ét sted. Det betyder, at borgerne udelukkende skal henvende sig på én adresse frem for at skulle bevæge sig rundt mellem to institutioner for at få svar på forskellige spørgsmål i spektret mellem uddannelses- og jobsøgning. At opnå denne afklaring ét sted sikrer netop, at borgerne ikke bliver tabt mellem de to institutioner. Desuden kan tilstedeværelsen af en vejleder fra en uddannelsesinstitution på jobcentret betyde, at nogle borgere får en uddannelsesvejledning, som de ellers ikke ville have fået. Det skyldes, dels at borgerne måske ikke af sig selv ville have lagt vejen forbi uddannelsesinstitutionernes vejledning, dels at det kan være begrænset, hvor meget uddannelsesvejledning ellers ville fylde i samtalen med deres sagsbehandler, jf. interviewene med borgere.

¹⁶ I spørgeskemaundersøgelsen har 67 % af de uddannelsesinstitutioner (69 % af de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og 65 % af VUC'erne), der har afdelinger i flere kommuner, svaret "Der er forskel på, hvordan vi samarbejder med jobcentrene i de forskellige kommuner".

For medarbejderne øger udstationeringen muligheden for vidensdeling og gensidigt kendskab. Jobcentermedarbejdere og vejledere fortæller således, at de ved at sidde sammen og gennemføre fælles vejledningssamtaler dels får et større kendskab til hinandens vidensområder, dels opbygger en relation, som er vigtig for tilliden til, at den anden gør sin del af arbejdet med hensyn til borgerne.

Trods de beskrevne fordele er det som nævnt kun et begrænset antal uddannelsesinstitutioner, hvorfra vejledere vejleder på jobcentre minimum en gang om ugen – eller vice versa. Det skyldes ifølge interview med vejledere og ledere bl.a. fravalg af ressourcemæssige årsager og erfaringer med, at for få borgere benytter sig af muligheden for vejledning. Disse erfaringer peger på relevante problemstillinger, dels med hensyn til, hvad en succesrate for antallet af vejledte skal være, dels med hensyn til, at det for både uddannelsesinstitutioner og jobcentre kan være udfordrende at prioritere ressourcerne til denne type vejledning. Det tyder dermed på, at det kræver en helt særlig prioritering at gennemføre vejledning i fælles regi.

Et særligt initiativ om formaliseret samarbejde om vejledningen, som vi vil fremhæve, er Ungehuset i Slagelse. Tilbuddet, som specielt henvender sig til borgere under 30 år (voksne over 30 år er dog også velkomne), er et samarbejde mellem Jobcenter Slagelse og uddannelsesinstitutionerne i kommunen. Ideen bag Ungehuset er netop at sikre, at borgerne kun skal henvende sig ét sted for at få både vejledning fra kommunen og uddannelsesvejledning, jf. tekstboksen på nedenfor.

Ungehuset i Slagelse – en indgang til vejledning for unge under 30 år

Ungehuset i Slagelse er en samlet indgang for unge i alderen 15-30 år til vejledning og hjælp fra Slagelse Kommune og til uddannelsesvejledning. I huset kan borgerne således få vejledning og rådgivning om uddannelsesvalg, økonomi og ledighed. De kan også få psykologsamtaler og hjælp til misbrugsproblemer, læsevanskeligheder m.m., ligesom de kan få mentorstøtte.

Stort set alle uddannelsesinstitutioner i Slagelse er repræsenteret med en vejleder i huset. De unge kan dermed få uddannelsesvejledning af en repræsentant for de enkelte uddannelsesinstitutioner. Vejlederne har træffetider i huset, men kan også vejlede om hinandens institutioner. Ungehuset i Slagelse er placeret midt i det geografiske område, hvor uddannelsesinstitutionerne i Slagelse ligger, så der er en nærhed til uddannelsesinstitutionerne for de borgere, der benytter huset.

Fortsættes næste side ...

Ungehuset i Slagelse – en indgang til vejledning for unge under 30 år - fortsat

Borgerne mødes i første omgang af en visitator, som efter en samtale guider dem til de rette vejledere og konsulenter. Uddannelsesvejlederne er placeret på husets førstesal, og kommunens sagsbehandlere m.m. sidder i stueetagen. Det er således nemt at sikre, at borgerne får den rette vejledning fra både jobcenter og uddannelsesinstitutioner, og borgerne kan gå direkte til uddannelsesvejlederne efter en samtale med deres sagsbehandler og vice versa. Desuden giver det fælles hus bedre mulighed for at koordinere samarbejdet om borgerne mellem de forskellige instanser, der er repræsenteret i huset.

Hvad med borgere over 30 år?

Også borgere over 30 år kan få uddannelsesvejledning i Ungehuset. Kommunens sagsbehandlere tager sig dog udelukkende af borgere under 30 år.

Ungehuset blev oprettet i 2013 og er ejet af Jobcenter Slagelse.

(Ungehusets hjemmeside på www.slagelse.dk/borger/unge/ungehuset og interview med henholdsvis leder og vejledere fra Selandia samt jobcentermedarbejder fra Slagelse Kommune).

7.4 Opsummering

85 % af uddannelsesinstitutionerne er enige eller meget enige i, at der er behov for *et tættere samarbejde* mellem uddannelsesinstitutionerne og jobcentret for at sikre borgerne en god uddannelsesvejledning. Det skyldes bl.a., at der kan være behov for at bringe viden og beføjelser fra både uddannelsesinstitution og jobcenter i spil for at sikre en kvalificeret og sammenhængende vejledning af den ledige borger. Desuden er der behov for at koordinere mellem de to institutioner for at sikre, dels at ingen ledige borgere tabes på vejen mellem de forskellige samtaler, dels at der er fælles fodslag om den rette vej for borgerne.

Samarbejdet om vejledningen af de ledige borgere foregår ofte ad hoc og lettes i sagens natur, når det er tydeligt, hvilke personer man skal kontakte på den anden institution, fx via en ordning med faste kontaktpersoner, og når der er skabt gode relationer mellem medarbejderne på de forskellige institutioner. Samarbejdet om vejledningen kan også have form af regelmæssige og formaliserede samarbejdsflader, fx ved at jobcenter- og uddannelsesvejledningen på faste tidspunkter er samlet på ét sted. Det kan medvirke til, at der er én samlet indgang til vejledningen for

borgeren, samtidig med at det øger muligheden for vidensdeling og samarbejde mellem medarbejdere fra de forskellige institutioner.

Analysen peger i forlængelse af ovenstående på, at det er nødvendigt med vidensdeling og opkvalificering for at sikre, at medarbejderne i de enkelte organisationer har den relevante viden til at kunne vejlede de voksne om uddannelse fra hver deres position. Dette er endnu mere relevant, når der ikke foregår vejledning i fælles regi.

Appendiks A

Metodeappendiks

Dette metodeappendiks redegør for de metodiske overvejelser og datamateriale, som undersøgelsen bygger på. Der er samlet set anvendt følgende metoder:

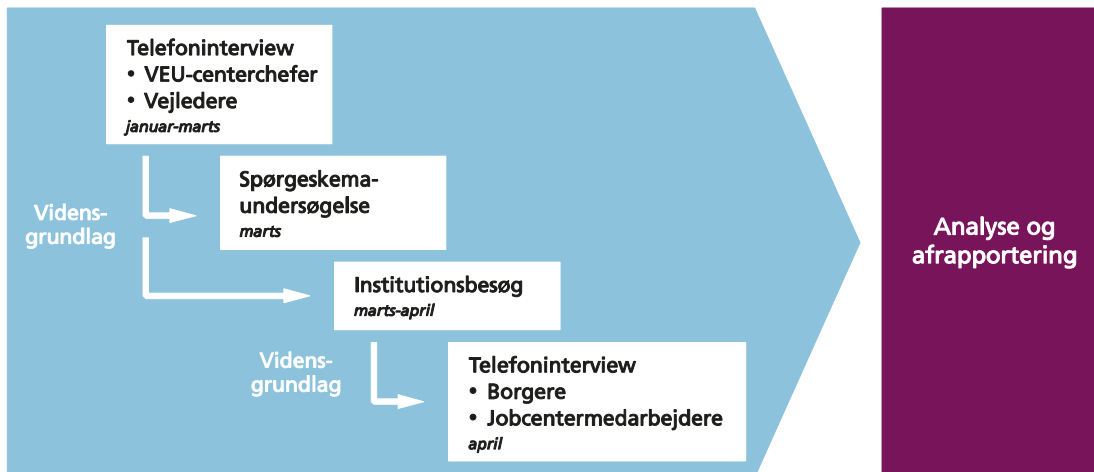
1. Forundersøgelse bestående af deskresearch og eksplorative interview
2. Spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige VUC'er og erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner
3. Interviewundersøgelse (telefonisk) blandt vejledere, herunder koordinatore og ledere af vejledningen på uddannelsesinstitutioner samt jobcentermedarbejdere og borgere, der har modtaget vejledning
4. Besøg på tre uddannelsesinstitutioner med en interessant praksis for voksenvejledning, hvor der er gennemført enkelt- eller gruppeinterview med ledelsesrepræsentanter, vejledere, VEU-konsulenter, jobcentermedarbejdere og borgere, der har modtaget vejledning på den pågældende institution.

Dataindsamlingens to formål

Flere af de anvendte metoder har haft to formål. For det første skulle de enkelte metoder bidrage med viden til den endelige analyse og rapport. For det andet var dataindsamlingen planlagt sekventielt, så den viden, vi fik fra data, der blev indsamlet ved hjælp af én metode, kunne bruges til at kvalificere spørgsmål og fokus i forbindelse med den dataindsamlingsmetode, som blev anvendt efterfølgende. Fx gennemførte vi eksplorative telefoninterview med VEU-centerchefer og vejledere, inden vi udarbejdede spørgeskemaet til institutionerne. Den viden, der blev indsamlet gennem interview, bidrog til at kvalificere fokus i spørgeskemaet. Desuden blev særligt interviewene med VEU-centercheferne anvendt til at udvælge besøgsinstitutioner.

De enkelte dataindsamlingsmetoder, tidspunktet for deres gennemførelse samt måden, hvorpå de har dannet vidensgrundlag for hinanden, fremgår af figur 8.

Figur 8
Overblik over dataindsamlingen



Som figuren viser, foregik dataindsamlingen i flere faser. Den viden, der blev indsamlet i én fase, blev dermed en del af grundlaget for dataindsamlingen i de efterfølgende faser.

I det følgende vil de enkelte delelementer i hver fase blive gennemgået.

Forundersøgelse

Forundersøgelsen blev gennemført for at få et overblik over forskellige måder at arbejde med voksenvejledning i forskelligt regi. Herudover bidrog forundersøgelsen med relevante perspektiver til undersøgelsens design og fokus. Forundersøgelsen bestod af deskresearch samt møder og telefoninterview med forskere, ledelsesrepræsentanter og uddannelsesvejledere og blev gennemført i november-december 2014.

Deskresearch

Der blev indledningsvist gennemført deskresearch, som inddrog forskellige danske og internationale studier og dansk og international litteratur på området¹⁷. Denne deskresearch var med til at udvide projektgruppens kendskab til området generelt og bidrog desuden til at skærpe undersøgelsens fokus ved at give indblik i, hvor på området der var behov for ny viden.

¹⁷ Herunder Boysen m.fl. 2008; Christensen m.fl. 2011; Larsen m.fl. 2011, Thomsen m.fl. 2015, Vilhjálmssdóttir m.fl. 2011; Vuorinen m.fl. 2009; Wahlgren m.fl. 2012.

Indledende samtaler med forskere og praktikere

EVA gennemførte seks indledende samtaler med henholdsvis tre forskere inden for området, en repræsentant fra Undervisningsministeriet samt to vejledere, én fra et VUC og én fra en erhvervsskole. Disse indledende samtaler bidrog til indsnævringen af undersøgelsens fokus. Under samtalerne blev der bl.a. spurgt om, hvad de pågældende personer var optaget af på vejledningsområdet, hvor de så de største diskussioner, udfordringer og potentialer, og ikke mindst hvor de så et vidensbehov.

Interviewene gav bl.a. viden om, at en generel kortlægning af uddannelsesinstitutionernes praksis og samarbejde om uddannelsesvejledning til voksne var efterspurgt. Desuden blev borgerperspektivet fremhævet som et væsentligt fokus, der tidligere kun i mindre grad er belyst. Det var ligeledes i forbindelse med disse indledende interview, at vi fik rettet fokus mod VEU-centrenes nye ansvar i forbindelse med individrettet uddannelsesvejledning, ligesom vi her fik det første indtryk af, at der kan være store variationer i den uddannelsesvejledning, voksne tilbydes, afhængigt af hvor de henvender sig.

Spørgeskemaundersøgelse

Der blev gennemført en spørgeskemaundersøgelse som en totalundersøgelse blandt samtlige udbydere af grundlæggende voksen- og efteruddannelse på henholdsvis erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er. Uddannelsesinstitutionernes ledere udpegede hver en medarbejder med indgående kendskab til institutionens praksis inden for voksenvejledning, som modtog et link til spørgeskemaet. Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i marts 2015.

Udarbejdelse og validering af spørgeskemaerne

Spørgeskemaet blev udarbejdet af EVA's projektgruppe. Spørgeskemaet havde særligt fokus på:

- Uddannelsesinstitutionernes organisering af vejledningen af voksne
- Vejledernes kompetencemæssige forudsætninger og tilgang til vejledningen
- Uddannelsesinstitutionernes eksterne samarbejde om uddannelsesvejledning til voksne, herunder deres samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner, jobcentre, a-kasser og virksomheder samt VEU-centrenes rolle i denne sammenhæng
- Muligheder og barrierer for uddannelsesvejledning til voksne.

Det endelige spørgeskema blev opsat elektronisk og pilottestet med udgangspunkt i otte telefoninterview. Pilottesten blev gennemført i februar 2015 med i alt otte personer: fem personer med lederfunktion og tre personer med vejlederfunktion.

Formålet med disse pilotinterview var at identificere evt. uklarheder i spørgsmålene, der kunne give anledning til misforståelser, samt at undersøge, om svarkategorierne var fyldestgørende. På baggrund af kommentarerne fra pilotinterviewene justerede EVA's projektgruppe spørgeskemaet.

I flere tilfælde blev spørgsmål forenklet, og forklarende tekst blev tilføjet. Disse ændringer blev foretaget for at sikre, at spørgsmålene blev forstået på samme måde af respondenterne, og at respondenterne fik den fornødne viden til at kunne besvare spørgsmålene. Herudover blev nogle svarkategorier ændret, ligesom nye svarkategorier blev tilføjet i forbindelse med enkelte spørgsmål.

Rekruttering og udsendelse

Udsendelseslisten for spørgeskemaundersøgelsen blev udarbejdet af EVA. Først blev samtlige udbydere af grundlæggende voksenuddannelser på henholdsvis erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er udtrukket fra institutionsregisteret, hvorefter EVA kontaktede samtlige 118 institutioner for at få oplyst en kontaktperson, som undersøgelsen kunne stiles til. Uddannelsesinstitutionen blev bedt om at oplyse kontaktoplysninger for den person, der havde det bedste kendskab til institutionens praksis med hensyn til uddannelsesvejledning til voksne. Der er dermed forskel på den funktion, som respondenterne varetager med hensyn til voksenvejledning. Da spørgeskemaet primært har haft en kortlæggende funktion, vurderes det ikke at være et problem for undersøgelsens validitet. I de tilfælde, hvor spørgsmål er af mere vurderende karakter, bør resultatet tolkes med varsomhed, da det kan være af betydning, om respondenterne har en lederfunktion eller ej. Vi har udarbejdet krydstabeller i de tilfælde, hvor det er vurderet relevant.

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført som en webbaseret undersøgelse, som respondenterne fik adgang til via en invitations-e-mail med et personligt link. Der blev udsendt påmindelser efter samme procedure. Invitationen til spørgeskemaundersøgelsen blev udsendt 10. marts 2015, hvorefter der blev sendt to påmindelser, henholdsvis 17. marts 2015 og 23. marts 2015. Spørgeskemaundersøgelsen blev lukket 30. marts 2015.

Svarprocent og bortfald

Ud af de 118 kontaktede institutioner udfyldte 102 institutioner spørgeskemaet, hvilket resulterede i en samlet svarprocent på 86. Blandt erhvervsrettede institutioner var svarprocenten 86, og blandt VUC'er var den 87. Der er tale om en særdeles tilfredsstillende svarprocent for denne målgruppe.

I tabel 17 ses en opgørelse af fordelingen mellem uddannelsesinstitutionstyper, der danner grundlaget for test af undersøgelsens bortfald.

Tabel 17
Bortfaldsanalyse, fordelt på uddannelsesinstitutionstype

	Totalpopulation	Analyseudvalg
Erhvervsrettet uddannelsesinstitution	87 (73,7 %)	75 (73,5 %)
VUC	31 (26,3 %)	27 (26,5 %)

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er.

Som det fremgår af tabellen, er der en minimal overrepræsentation af VUC'er i undersøgelsen, men der er dog ikke tale om et signifikant skævt bortfald, når dette testes ved hjælp af χ^2 -test. Bortfaldsanalysen viser altså, at den del af populationen, der har besvaret spørgeskemaet, udgør et repræsentativt udsnit med hensyn til uddannelsesinstitutionstype, som er den eneste baggrundsvariabel, vi har haft mulighed for at teste for. Vi har således ikke grund til at betvivle repræsentativiteten af besvarelsene i spørgeskemaundersøgelsen.

Analyse af spørgeskemadata

Analysen af de indkomne data baserer sig primært på frekvenstabeller, der er afrapporteret adskilt for henholdsvis erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'er. Der indgår ligeledes krydstabeller, der bidrager til at identificere evt. sammenhænge mellem respondenternes svar på forskellige spørgsmål. Da der er tale om en totalundersøgelse med en høj svarprocent, er der ikke anvendt signifikanstest i krydstabellerne.

Som læser bør man være opmærksom på, at der i nogle tabeller er relativt få besvarelser fra VUC'er. Selvom de fleste VUC'er indgår i undersøgelsen, bør tabeller med meget få besvarelser tolkes varsomt.

Telefoninterview inden institutionsbesøg

De fleste af interviewene med VEU-centerchefer, vejledere, vejledningskoordinatorer og ledere af vejledningen fra de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC'erne blev gennemført inden institutionsbesøgene.

VEU-centerchefer

Telefoninterviewene med VEU-centercheferne blev primært gennemført i januar-februar 2015 og dermed inden besøgene på institutionerne. Formålet med at gennemføre interview med VEU-centercheferne var at få større indsigt i VEU-centrenes indsatser på området og variationer i praksis på tværs af VEU-centrene, fx med hensyn til indbyrdes samarbejder om voksenvejledning. Desuden var interviewene med VEU-centercheferne med til at kvalificere udvælgelsen af besøgsinstitutionerne.

Vejledere, herunder koordinatore og ledere af vejledningen

Telefoninterviewene med vejlederne – herunder enkelte koordinatore og ledere af vejledningen – blev primært gennemført i januar-marts 2015. Vejlederne og lederne blev udvalgt ud fra et ønske om spredning med hensyn til henholdsvis VUC'er og erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, geografisk placering samt fordeling af små og store uddannelsesinstitutioner. En e-mail blev sendt til institutionslederen, som derefter sendte EVA kontaktoplysninger for en vejleder og i nogle tilfælde en leder, der havde bred erfaring med vejledning, og som kunne repræsentere uddannelsesinstitutionen. Personen skulle have indsigt i henholdsvis organisering af vejledningen, vejledningsaktiviteter, opkvalificering og samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner, jobcentre og virksomheder. Nogle af institutionerne valgte at lade en vejleder deltage i interviewene, mens andre valgte en medarbejder med en ledende funktion.

Besøg på uddannelsesinstitutioner

I forbindelse med undersøgelsen besøgte EVA henholdsvis EUC Syd, HF & VUC Fyn og Selandia. De tre institutioner er udvalgt, idet de hver især repræsenterer en særligt interessant måde at gribe uddannelsesvejledning til voksne an på og kan betragtes som såkaldte *good cases*. Desuden kunne vi via besøgsinstitutionerne få let adgang til den relativt sværttilgængelige gruppe af borgere, der for nylig havde fået vejledning. Institutionerne blev udvalgt på baggrund af viden fra de eksplorative interview i forundersøgelsen samt de telefoninterview, der var blevet gennemført med VEU-centerchefer og vejledere/ledere. I alle tilfælde blev der spurgt om, hvorvidt respondenterne kendte til institutioner, der arbejdede på en særligt interessant måde med uddannelsesvejledning til voksne og/eller konkrete vejledningsprojekter på institutionen. Samtidig ønskede vi at opnå en vis spredning med hensyn til institutionstype og geografisk placering.

De tre uddannelsesinstitutioner blev introduceret til projektet, og besøget blev planlagt i samarbejde med institutionerne. Hvert besøg inkluderede interview med ledere, vejledere og jobcentermedarbejdere. På HF & VUC Fyn og Selandia blev der ligeledes gennemført interview med borgere, der havde modtaget vejledning på den pågældende uddannelsesinstitution, mens dette ikke var muligt på EUC Syd, hvorfor borgere i denne institutions område derfor efterfølgende blev interviewet telefonisk. Formålet med disse interview var at afdække uddannelsesinstitutionens vejledningsindsats og samarbejdsflader i forbindelse med vejledningen.

Lederperspektivet bidrog desuden med viden om uddannelsesinstitutionens strategiske tilgang til voksenvejledning og valg med hensyn til prioritering af særlige indsats på området. Formålet med interview med borgerne var at få en brugervinkel på institutionens vejledningstiltag, herunder oplevelsen af sammenhæng i vejledningen, som borgerne har fået på henholdsvis uddannelsesinstitution, jobcenter og virksomhed. Formålet med interview med vejlederne var bl.a. at få viden om, hvordan ledelsens indsats inden for voksenvejledning blev udmøntet i praksis. Endelig var formålet med interview med jobcentermedarbejderne at få indblik i, hvordan de oplevede

samarbejdet om voksenvejledning med den specifikke uddannelsesinstitution samt deres generelle perspektiver på voksenvejledning.

Indledningsvist var det hensigten at gennemføre gruppeinterview med samtlige informanter på de tre uddannelsesinstitutioner for at få flere perspektiver med hensyn til muligheder og barrierer i skolens voksenvejledning bragt i spil. Af praktiske årsager var det dog ikke muligt at gennemføre gruppeinterview med samtlige informanter, og derfor blev nogle interview gennemført som enkeltinterview.

De interview, der blev gennemført under besøgene, tog udgangspunkt i semistrukturerede interviewguider, der var tilpasset hver enkelt institution. Temaerne i interviewene var de samme som i spørgeskemaet, da interviewene på den måde kunne complimentere spørgeskemaundersøgelsens resultater og i dybden belyse organiseringen af og samarbejdet om uddannelsesvejledning til voksne. Derudover var en række spørgsmål målrettet den enkelte institution og det, der gjorde den særligt interessant.

De data, der blev indsamlet under de tre besøg, beskrives kort i det følgende.

EUC Syd

EUC Syd i Haderslev blev besøgt i marts 2015. EUC Syd er værtsinstitution for VEU-Center Syd. VEU-Center Syd har i særlig grad prioriteret opsøgende vejledning og et tæt virksomhedssamarbejde og virksomhedsfokus i uddannelsesvejledningen til voksne. VEU-Center Syd har taget den udfordring op, at ufaglærtes arbejdspladser overtages af faglærte, og har etableret tætte samarbejder med en række virksomheder om uddannelse af medarbejderne med fokus på at gøre medarbejderne faglærte. Desuden har VEU-Center Syd en åben vejledning på EUC Syd, hvor en jobcentermedarbejder er til stede.

Der blev gennemført i alt fire interview, to enkeltinterview og to gruppeinterview, på EUC Syd. I enkeltinterviewene deltog:

- Én ledelsesrepræsentant
- Én jobcentermedarbejder.

I gruppeinterviewene deltog:

- To VEU-konsulenter
- Én vejleder og to VEU-konsulenter (hvoraf én var den samme som i ovenstående gruppe).

HF & VUC Fyn

HF & VUC Fyn i Odense blev besøgt i marts 2015. HF & VUC Fyn blev udvalgt, fordi institutionen med initiativet Den Professionelle Vejleder har særligt fokus på opkvalificering og uddannelse af vejledere. Desuden stod en ombygning af HF & VUC Fyn i Odense færdig i 2014, og den omfatter bl.a. et nyt og moderne vejledningscenter.

Der blev gennemført i alt fem gruppeinterview i løbet af besøget på HF & VUC Fyn. I gruppeinterviewene deltog:

- Fire ledelsesrepræsentanter
- Tre vejledere
- Tre vejledningskoordinatorer, to vejledere, én læringskonsulent og én psykolog
- To jobcentermedarbejdere
- Tre kursister, der har modtaget vejledning på HF & VUC Fyn.

Selandia

Selandia og Ungehuset i Slagelse blev besøgt i april 2015. Selandia blev valgt pga. tilknytningen til Ungehuset i Slagelse. Selandia har via Ungehuset gode erfaringer med et tæt samarbejde med jobcentret om vejledningen af unge om uddannelsesvalg. Derudover har Selandia interessante erfaringer med at samarbejde med vejledere fra de øvrige uddannelsesinstitutioner i Slagelse, som også er repræsenteret i Ungehuset. Besøget indebar en rundvisning i Ungehuset og interview med følgende målgrupper:

- Én ledelsesrepræsentant fra Selandia
- Fire vejledere, herunder én vejleder fra Ungehuset
- Én jobcentermedarbejder fra Ungehuset
- Fire kursister, der har modtaget vejledning på Selandia.

Telefoninterview efter institutionsbesøg

Efter institutionsbesøgene blev der suppleret med flere telefoninterview. Der blev således gennemført telefoninterview med fem borgere og tre jobcentermedarbejdere.

Borgere

Der blev gennemført telefoninterview med fem borgere efter institutionsbesøgene. Oprindeligt var det intentionen, at borgerne skulle interviewes som en del af institutionsbesøget. På EUC Syd lykkedes det dog som nævnt ikke at få borgere til at møde op til interview. For alligevel at få borgere i tale, der havde modtaget individuel vejledning i regi af VEU-centersamarbejdet, hvor EUC SYD er værtsinstitution, blev det besluttet at gennemføre telefoninterview med borgerne efterfølgende. Borgerne blev udvalgt via en tilsendt liste fra besøgsinstitutionen. Formålet med interviewene var at få uddybet brugerperspektiver på voksenvejledningen, herunder sammenhængen i vejledningen på henholdsvis uddannelsesinstitutioner, jobcentre og virksomheder.

Jobcentermedarbejdere

Jobcentermedarbejdere fra tre jobcentre blev interviewet efter institutionsbesøgene. Formålet med disse interview var at få en bredere viden om jobcentermedarbejdernes erfaringer og vurderinger end den viden, der blev indsamlet fra jobcentermedarbejderne under besøgene. Vi ønskede med andre ord at have flere jobcentre repræsenteret i undersøgelsen. Udvalgs-kriteriet for disse jobcentre var, at de lå i de samme kommuner som nogle af de institutioner, hvorfra vi havde telefoninterviewet vejledere.

Anvendelse og kombination af datakilder i rapporten

Der er i denne undersøgelse anvendt en bred vifte af metoder, som tilsammen skal belyse området for uddannelsesvejledning til voksne. Tabel 18 giver et overblik over, hvilke datakilder der bidrager til analysen i de forskellige kapitler. Forundersøgelsen er gennemført med henblik på at skærpe undersøgelsens indledende fokus og indgår ikke i tabellen.

Tabel 18
Datakilder, der er anvendt i de forskellige kapitler

Kapitel	Spørgeskema- Undersøgelse		Kvalitative datakilder			
	Medarbejder med indgående kendskab til praksis	VEU- centerchefer	Ledere	Vejledere/VEU- konsulenter	Jobcenter- medarbejdere	Borgere
3. Vejledningens rammer og praktikere	X	-	X	X	-	-
4. Tilgange til indgangsvejledningen	-	X	X	X	-	X
5. Vejlederkvalifikationer	X	X	X	X	-	-
6. VEU-centrenes rolle i institutionernes samarbejde om vejledning	X	X	X	X	-	X
7. Samarbejdsflader med jobcentret	X	X	X	X	X	X

Analysen er gennemført tematisk på tværs af kvantitative og kvalitative datakilder. I de tilfælde, hvor det anses for relevant, er der i tekstbokse tilføjet eksempler på praksis.

I analysen er de kvalitative datakilder analyseret tematisk. Vi har gennemlæst interviewene flere gange og derefter kodet dem tematisk ud fra temaer, der tager udgangspunkt i undersøgelsens problemstillinger, men som også nye eksplorative fund har været med til at forme.

Appendiks B

Litteraturliste

Boysen, Lis; Poulsen, Lene; Nielsen, Lone Nordskov og Enggaard, Ellen, 2008: *Strategier for karrierevejledning*, Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.

Christensen, Gerd og Larsen, Michael Søgaard, 2011: *Viden om vejledning*, Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning.

Danish Agency for Universities and Internationalisation, 2012: *Guidance in Education – the educational guidance system in Denmark*.

EVA, 2007: *Vejledning om valg af uddannelse og erhverv*.

EVA, 2012: *AMU som springbræt til fortsat uddannelse*.

EVA, 2013: *GVU og EUD for personer på 25 år og derover*.

EVA, 2015: *Fra ufaglært til faglært*.

Jessing, Carla Tønder, 2006: *Den fælles vejlederuddannelse*, <https://www.ug.dk/flereomraader/videnscenter/vcartikler/viavejledning/den-faelles-vejlederuddannelse-carla-toender-jessing>.

Larsen, Michael Søgaard; Christensen, Gerd; Tiftikci, Neriman og Nordenbo, Sven Erik, 2011: *Forskning om effekt af uddannelses- og erhvervsvejledning*, Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning.

Mariager-Anderson, Kristina og Wahlgren, Bjarne, 2012: *VEU-centrenes vejledningsstrategier*, Nationalt Center for Kompetenceudvikling.

Jessing, Carla Tønder, 2010: *Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder – Afsluttende evaluering af 22 voksenvejledningsnetværk*, Nationalt Center for Kompetenceudvikling.

Pedersen, Ove K., 2010: *Anbefalinger om den fremtidige voksenvejledning*, Rådet for Voksenvejledning.

Regeringen, 2010: *Bekendtgørelse om vejledning om valg af videregående uddannelse og erhverv og om vejledning som led i fastholdelse af elever, kursister og studerende i uddannelse*.

Regeringen, 2014a: *Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats*.

Regeringen, 2014b: *Bekendtgørelse om 6 ugers jobrettet uddannelse til forsikrede ledige*.

Regeringen, 2014c: *Forlig om reform af beskæftigelsesindsatsen*.

Regeringen, 2014d: *Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser*.

Regeringen, LO og DA, 2014: *1 mia. kr. til mere og bedre voksen- og efteruddannelse*.

Thomsen, Rie; Cort, Pia og Mariager-Anderson, Kristina, 2015, "'Left to your own devices' – the missed potential of adult career guidance in Denmark", *British Journal of Guidance & Counseling*, vol. 43, no. 3.

VEU-centerkontrakter 2014-2015, *mål- og indikatorplan*.

VEU-centerkontrakter 2014-2015, *mål- og indikatorplan*, revideret november 2014.

Vilhjálmisdóttir, Guðbjörg; Dofradóttir, Andrea G. og Kjartansdóttir, Guðrún Birna, 2011: *Voice of Users – Promoting quality of guidance for adults in the Nordic countries*, Nordiskt nätverk för vuxnas lärande.

VUC Sekretariatet 2015: *VUC Årsrapport 2014*,
<http://ipaper.ipapercms.dk/VUC/VUCSekretariatet/rsrapport2014/>.

Vuorinen, Raimo og Leino, Leila, 2009: *Expected outputs/outcomes of guidance services for adults in the Nordic countries*, Nordiskt nätverk för vuxnas lärande.

Wahlgren, Bjarne og Møller, Hasse, 2012: *Evidensbaseret viden om voksen- og efteruddannelse 2010-2011*, Nationalt Center for Kompetenceudvikling.

Woller, Hanne, 2008: *Voksenvejledning – livslang vejledning*,
<https://www.ug.dk/flereomraader/videnscenter/vcartikler/viavejledning/voksenvejledning-livslang-vejledning-hanne-woller>.

Hjemmesider:

Danske erhvervsskoler 2014: *Erhvervsskolen i tal*,
<http://danskeerhvervsskoler.dk/uddannelserne/erhvervsskolen-i-tal/#panelc6095>.

Master i vejledning,
<https://www.ug.dk/uddannelser/masteruddannelser/humanistiskeuddannelser/master-i-vejledning>.

UddannelsesGuiden om euv,
<https://www.ug.dk/flereomraader/maalgrupper/efteruddannelse/erhvervsuddannelser-voksne>.

Ungdommens Uddannelsesvejledning,
<https://www.ug.dk/flereomraader/maalgrupper/6til10klasse/ungdommens-uddannelsesvejledning>.

Uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning,
<https://www.ug.dk/uddannelser/diplomuddannelser/oekonomiskmerkantilediplomuddannelser/uddannelses-erhvervs-og-karrierevejledning>.

Ungehuset i Slagelse, <https://www.slagelse.dk/borger/unge/ungehuset>.

VEU-centre, <http://www.uvm.dk/Uddannelser/Uddannelser-til-voksne/l-fokus/VEU-centre> og
<http://www.veu-center.dk/>.

**DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT**

Østbanegade 55, 3.
2100 København Ø

T 3555 0101
E eva@eva.dk
H www.eva.dk

Danmarks Evalueringsinstitut udforsker og udvikler kvaliteten af dagtilbud for børn, skoler og uddannelser. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.

Læs mere om EVA på vores hjemmeside, www.eva.dk.
Her kan du også downloade alle EVA's udgivelser
– trykte eksemplarer kan bestilles via en boghandler.

ISBN: 978-87-7958-861-5



