



**INSPIRATION TIL DEN KOMMUNALE UNGEINDSATS**

---

Målgruppevurderinger  
og uddannelsesplaner  
i relation til FGU

---



DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT

---

## Kort om FGU

Den Forberedende Grunduddannelse er født ud af reformen Aftale om bedre veje til uddannelse og job, der blev vedtaget i 2017. Der er tale om en stor og kompleks reform, som indeholder to centrale elementer: etableringen af den kommunale ungeindsats (KUI) og etableringen af et nyt forberedende tilbud i form af FGU.

Aftalen fastsætter desuden en ny uddannelsespolitisk målsætning om, at mindst 90 procent af de 25-årige skal gennemføre en ungdomsuddannelse, og at andelen uden tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet skal halveres. Målene skal være indfriet i 2030.

FGU erstatter en række af de tidligere forberedende tilbud på det forberedende område. Det drejer sig om produktionsskoler, almen voksenuddannelse (avu), kombineret ungdomsuddannelse (kuu) og erhvervsgrunduddannelsen (egu). Derudover integreres tilbud om ordblindeundervisning for voksne (obu) samt forberedende voksenundervisning (fvu) for de unge i målgruppen for FGU i den nye uddannelse.

FGU er i nogle sammenhænge blevet beskrevet som en ny "hovedvej" på det forberedende område. I tanken om én "hovedvej" ligger der en intention om at nedbringe kompleksiteten og at gøre tilbudet mere overskueligt for både elever, forældre og vejledere mfl., så man udgår dobbeltindsatser, manglende kendskab og koordinering på tværs.

---

© 2022 Danmarks Evalueringsinstitut  
Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bestilles hos: Danmarks Evalueringsinstitut  
bestil@eva.dk  
www.eva.dk

ISBN tryk: 978-87-7182-590-9  
ISBN www: 978-87-7182-589-3

Design: Essensen / Tryk: Rosendahls / Foto: Unsplash

---

# Indhold

---

---

**Introduktion** 2

---

**Inspiration fra praksis: fem gode råd** 4

---

**Målgruppevurderinger** 6

Tre udfordringer i arbejdet med målgruppevurderinger 8

Tre gode råd, der kan styrke arbejdet med målgruppevurderinger 12

Spørgsmål til refleksion – målgruppevurderinger 17

---

**Uddannelsesplaner** 18

Tre udfordringer i arbejdet med uddannelsesplaner 20

To gode råd, der kan styrke arbejdet med uddannelsesplaner 24

Spørgsmål til refleksion – uddannelsesplaner 29

---

# Introduktion

Den forberedende grunduddannelse (FGU) skal hjælpe unge videre i uddannelse eller job. Den kommunale ungeindsats (KUI) spiller en væsentlig rolle i denne opgave bl.a. i kraft af arbejdet med at lave kvalificerede målgruppevurderinger, realistiske uddannelsesplaner og gennem samarbejdet med FGU. Dette katalog sætter fokus på vigtige elementer i KUI's opgaveløsning. Her kan du finde inspiration til, hvordan I griber arbejdet med målgruppevurderinger og uddannelsesplaner an.

Med den forberedende grunduddannelse (FGU) har Danmark fået en vigtig ny uddannelse, der skal hjælpe unge under 25 år, der af forskellige årsager endnu ikke er påbegyndt en ungdomsuddannelse eller er i job, videre i uddannelse eller job.

Kommunerne spiller en afgørende rolle med hensyn til at indfri intentionerne med FGU. KUI er født ud af reformen Aftale om bedre veje til uddannelse og job, der blev vedtaget i 2017 sammen med FGU. KUI har siden da haft det fulde ansvar for at gøre unge under 25 år parate til at gennemføre en ungdomsuddannelse eller komme i beskæftigelse.

## Kort om evaluerings- og følge forskningsprogrammet for FGU

Som led i aftalen om Bedre veje til uddannelse og job gennemføres et evaluerings- og følgeforskningsprogram, der skal være med til at sikre systematisk opfølgning på implementeringen af FGU, herunder indsatsernes fremdrift og effekt i praksis. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) står for evaluerings- og følgeforskningsprogrammet.

Evaluerings- og følgeforskningsprogrammet løber over fire år fra 2020-2023, og der udkommer i alt tre rapporter. Den første delrapport sætter fokus på KUI's rolle ift. FGU og på karakteristika ved den samlede elevgruppe på FGU, den anden på fremdrift og implementering af FGU, og den tredje på udbytte og effekt af FGU.

Kommunerne har skullet etablere en sammenhængende ungeindsats, der omfatter allerede eksisterende ansvarsområder og funktioner ift. ungegruppen, og varetage nye ansvarsområder og funktioner ift. FGU. Den sammenhængende ungeindsats skal understøtte, at den enkelte unges behov kan imødekommes, og at den unge møder ét samlet system.

## Det får du i kataloget

Dette katalog henvender sig til medarbejdere og ledere i KUI, som arbejder med FGU. Men det er også relevant for FGU-medarbejdere at læse med, for håbet er, at kataloget kan inspirere til en fælles dialog om, hvordan KUI og FGU sammen kan løfte opgaven.

Kataloget giver input til håndtering af to af de mange opgaver på FGU-området, som KUI skal løse:

1. **Målgruppevurderinger** ift. unge, hvor FGU overvejes
2. **Uddannelsesplaner** for unges tid på FGU.

Kataloget stiller skarpt på, nogle af de udfordringer der knytter sig til disse to opgaver, og giver inspiration til, hvordan man kan imødekomme dem. Vi kommer rundt om en række konkrete eksempler fra praksis, og vi giver bud på, hvilke spørgsmål det kan være vigtigt at afklare hos KUI eller i samarbejdet mellem KUI og FGU.

God læselyst.

## Baggrund for kataloget

Kataloget bygger på rapporten Målgruppen for FGU og den kommunale ungeindsats, som er den første delrapport i evaluerings- og følgeforskningsprogrammet for FGU, som Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) gennemfører for Børne- og Undervisningsministeriet. Rapportens datagrundlag er:

- En spørgeskemaundersøgelse blandt alle landets KUI'ere (hvor en person i KUI, som er ansvarlig for arbejdet med FGU har besvaret spørgeskemaet). Spørgeskemaundersøgelsen har en svarprocent på 90 %.
- Interviews med ledere og medarbejdere i KUI i fem kommuner.
- Interviews med ledere af FGU-institutioner, som samarbejder med en af de fem kommuner.
- En registerundersøgelse af elevgruppen på FGU samt gruppen af unge uden uddannelse og job som helhed.

Dette katalog bygger desuden på perspektiver fra en række dialoger med ledere og medarbejdere fra KUI, der nuancerer og uddyber de to temaer.

Du kan downloade rapporten **Målgruppen for FGU og den kommunale ungeindsats** på [www.eva.dk](http://www.eva.dk).



---

# Inspiration fra praksis:

---

## fem gode råd

---

På de følgende sider kan du læse mere om, hvilke udfordringer der kan være forbundet med at vurdere, om en ung er i målgruppen for FGU, og hvordan uddannelsesplanen understøtter de unges forløb på FGU bedst muligt. Udfordringerne følges op af gode råd fra praksis, ift. hvordan de kan imødekommes.



Her får du de fem gode råd fra praksis kort fortalt. De baserer sig på første delrapport i evaluerings – og følgeforskningsprogrammet for FGU og på supplerende interviews med ledere og medarbejdere fra KUI, som er gennemført i forbindelse med udarbejdelsen af kataloget.



### Målgruppevurdering

---

1. Prioriter den interne dialog mellem medarbejdere i KUI vedr. FGU og målgruppen for FGU.
  2. Skab rammer for et tæt samarbejde mellem KUI og FGU med plads til drøftelser om målgruppen og FGU som nyt uddannelses-tilbud.
  3. Vær skarp på støttemuligheder, der kan gøre FGU relevant for flere unge, og benyt afsøgningsforløb, når der er tvivl.
- 



### Uddannelsesplan

---

4. Tal om uddannelsesplanen som værktøj til at understøtte gode FGU-forløb – både internt og med FGU.
  5. Etabler tydelige processer for opfølgning på uddannelsesplanen.
-



---

# Målgruppevurderinger

---



# Tre udfordringer i arbejdet med målgruppevurderinger

KUI har til opgave at vurdere, hvilke unge der falder inden for målgruppen af FGU, som er unge under 25 år uden job eller uddannelse. FGU forventes at være et relevant tilbud for en væsentlig del af denne gruppe, men det er ikke altid en let opgave for KUI at vurdere, om FGU er det rette tilbud til den enkelte unge. I forbindelse med målgruppevurderingen skal KUI foretage en samlet afvejning af mulige tilbud og indsatser ift. den enkelte unges behov og forudsætninger.

54 %

af kommunerne vurderer, at de medarbejdere, der arbejder med FGU, i **ingen grad** har et **tilstrækkeligt fælles vidensgrundlag** (love, regler krav osv.) på FGU-området.

94 %

af landets kommuner bruger **uddannelsesvejledere** til at foretage målgruppevurderinger.

49 %

af kommunerne vurderer, at de medarbejdere, der arbejder med FGU, i **ingen grad** har en fælles forståelse af, hvad **hensigten med FGU** som uddannelsestilbud er.

## Udfordring

Hvordan sikrer vi et fælles grundlag for arbejdet med FGU hos medarbejderne i KUI?

KUI's arbejde med FGU kan varetages af personer med forskellige baggrunde. Det kan betyde, at der kan være forskel på, hvor godt kendskab de kommunale medarbejdere har til FGU og uddannelsesområdet generelt, særligt her i den relativt tidlige fase af KUI's og FGU's levetid. Det spiller ind på KUI's målgruppevurderingspraksis. Der kan fx være forskel på, om KUI-medarbejdere peger unge i retning mod uddannelse eller job alt efter medarbejderens baggrund og område. EVA's første rapport i evaluerings- og følgeforskningsprogrammet for FGU viser, at der stadig er et stykke vej, hvad angår det, at medarbejdere i KUI, der arbejder med FGU, har et fælles grundlag med hensyn til FGU. Arbejdet med at sikre en helhedstænkning, hvor uddannelses- og beskæftigelsesindsatser er sammentænkt, er fortsat under udvikling mange steder.

” Vi får elever, som vi synes er på kanten af at være en FGU-elev [...] Vi vil gerne være en bedre gate-keeper. Hvis vi skal tage imod en elev, så vil vi have en dialog med KUI om, hvilket samarbejde vi skal have op at køre, f.eks. hvis det er en elev med store misbrugsproblemer. Vi får også elever, som burde være STU-elever. Vi er ikke sure over at få elever. Men vi får nogle, som får et nederlag. Det er ærgerligt.

FGU-LEDER

## Udfordring

Hvordan sikrer vi tilstrækkelig indsigt i den unges situation, så målgruppevurderingen baseres på et solidt grundlag?

Det er ikke altid, at KUI har tilstrækkelig og dækkende information om den enkelte unge som afsæt for at foretage en kvalificeret målgruppevurdering. Det kan fx skyldes problemer med overlevering af viden, hvis en ung er tilflytter fra en anden kommune, eller situationer, hvor KUI's indtryk af den unge afviger markant fra det billede, FGU senere får, når den unge starter på FGU.

” Der ER unge, som ikke kan rummes i FGU, og hvor kommunerne skal opfinde alternative veje. Det taler imod den oprindelige fortælling om FGU – at den skulle samle alle de forberedende tilbud. Holdstørrelserne er en udfordring for nogle af de unge med meget specialiserede behov, som ikke nødvendigvis er af et omfang, hvor STU (den særligt tilrettelagte ungdomsuddannelse) kan komme i spil.

KUI-ANSVARLIG

” Hvis vi får en ung fra en anden kommune, så kan vi savne noget dokumentation. Vores systemer taler ikke sammen. Det gør det sværere. Det kan være alt fra faglige resultater til personlige problemstillinger, som der mangler dokumentation på. Ordblindhed, alt.

KUI-MEDARBEJDER

39 %

af kommunerne oplever, at målgruppevurderingen i **høj grad** giver **tilstrækkelig indsigt** i den unges situation, mens 51 % oplever, at det i nogen grad er tilfældet.

# 45 %

af kommunerne oplever, at FGU i **høj grad** er enige i deres vurderinger af, om de unge passer ind på FGU.

I tilfælde, hvor KUI i målgruppevurderingen ender med at fravælge FGU, handler det oftest om, at de vurderer, at de unge ikke har de **fornødne sociale og personlige kompetencer**. 65 % af kommunerne angiver, at det i høj grad er tilfældet.

Andelen af unge, KUI målgruppevurderer til FGU ud af den samlede gruppe af unge uden uddannelse og job, spænder i landets kommuner fra

# 7-30 %

# 53 %

af kommunerne vurderer, at målgruppevurderingen i praksis i **høj grad** sikrer, at medarbejderne identificerer **de rette unge til FGU**.

## Udfordring

Hvordan afgør vi, hvilke unge der kan få gavn af FGU?

FGU har en bred målgruppe, og det kan nogle gange være vanskeligt for KUI at udpege de unge, der vil få gavn af FGU. Særligt unge, der ligger "på kanten" af målgruppen for FGU, kan erfaringsmæssigt udgøre en udfordring i forbindelse med målgruppevurderingen. Det gælder fx unge med kognitive udfordringer eller misbrugsproblemer eller nytilkomne flygtninge med begrænsede danskundskaber, hvor der kan være tvivl om, hvad det rette tilbud er.

FGU er i nogle sammenhænge blevet beskrevet som en ny "hovedvej" på det forberedende område og afløser en række tidligere tilbud. Baggrunden herfor er en intention om at nedbringe kompleksiteten og styrke overskueligheden for de unge. Dette betyder imidlertid, at KUI nogle steder oplever at mangle relevante tilbud til nogle grupper af unge, som ikke umiddelbart vurderes at være i målgruppen for FGU. Flere kommuner giver i den forbindelse udtryk for en oplevelse af, at der er et stort spænd mellem den særligt tilrettelagte ungdomsuddannelse (STU) og FGU. Der kan også være tilfælde, hvor der er behov for personlig modning, inden en ung er klar til FGU.

## Elevkarakteristika FGU



**56 %** drenge  
**14 %** under 18 år



**22 %** tidligere modtaget specialundervisning  
**81 %** ikke-uddannelsesparate



**42 %** fra uddannelsesfremmede hjem  
**28 %** ikke-vestlig herkomst  
**13 %** tidligere anbragt



**3** gennemsnit i dansk i grundskolen  
**18 %** ingen afgangseksamen i dansk



**11 %** opholdt sig i Danmark i mindre en fem år



**34 %** i berøring med psykiatrien  
**10 %** tidligere sigtet for kriminalitet

Karakteristik af FGU-elever. Tal er baseret på FGU-elever, der er påbegyndt FGU i perioden 1. august 2019 til 30. september 2020. Figuren giver et overblik over, hvad der kendetegner elevgruppen på FGU, og tegner et billede af, at en stor andel af eleverne på FGU befinder sig i udsatte positioner. En stor andel har svage faglige forudsætninger, andre er udsatte på anden vis, fx ved at de er psykisk sårbare, har begrænsede danskundskaber eller har været involveret i kriminalitet.



# Tre gode råd, der kan styrke arbejdet med målgruppevurderinger

Top fem over andre tilbud end FGU, der – af KUI – er de mest anvendte til gruppen af unge under 25 uden ungdomsuddannelse eller job

1. Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse (STU): **83 %**
2. Praktikforløb: **81 %**
3. Egne kommunale tilbud (værksteder eller lign.): **60 %**
4. Danskuddannelse på sprogcentre: **16 %**
5. Træningsskolens arbejdsmarkedsuddannelser (TAMU): **12 %**

Kommunerne har svaret på følgende spørgsmål: "Hvilke andre tilbud end FGU er de mest anvendte til gruppen af unge under 25 uden job eller ungdomsuddannelse i jeres kommune?" Kommunerne har hver kunne sætte op til tre kryds.



” Det er en ny verden med det tværgående, det tankesæt, kulturer og den slags – ledelsesmæssigt er det en opgave at klargøre, at vi skal have det tværgående tankesæt ind, og hele tiden have det fokus, at vi siger: ”Har vi inddraget beskæftigelsen?”, ”Har vi undersøgt børn og familie?”, ”Er der efterværn?” etc.

KUI-LEDER

## 1.

### Prioriter den interne dialog mellem medarbejdere i KUI vedrørende FGU og målgruppen for FGU

Der er mange måder at organisere KUI på. Uanset organisationsform kan det være nyttigt at prioritere en intern dialog mellem medarbejdere i KUI for at styrke, at der internt i KUI er en fælles forståelse for FGU som tilbud, regler og rammer på området og en afstemt målgruppevurderingspraksis. Dialog og afklaring mellem medarbejdergrupper kan tydeliggøre forskellige opfattelser og danne udgangspunkt for en mere reflekteret håndtering af de unges sager.

Flere kommuner har gode erfaringer med at placere medarbejdere med forskellige arbejdsområder tæt på hinanden fysisk eller have dage, hvor fx uddannelsesvejledere er til stede i jobcenteret. Den øgede tilgængelighed betyder, at medarbejdere lettere kan tage fat i hinanden, når der opstår tvivl om, hvorvidt FGU skal overvejes som tilbud til en ung, eller under hvilke betingelser det kan lade sig gøre for en ung at gå på FGU.

Prioritering af intern dialog kan samtidig bidrage til, at medarbejdere i jobcentre får øget indblik i FGU som en mulighed og i højere grad kan bidrage til, at relevante unge målgruppevurderes med henblik på at starte på FGU, ligesom uddannelsesvejledere kan blive klogere på overvejelser hos jobcentermedarbejdere. I flere kommuner beskriver man, hvordan medarbejdere i jobcentrene gradvist har fået mere blik for FGU, og hvordan man fx bruger forpraktikker under Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats (LAB-loven) til at understøtte unge på vej mod et egu-forløb. Samtidig fortælles det også, hvordan arbejdsmarkedsforhold

(som fx coronanedlukning eller højkonjunktur) i sig selv kan have indflydelse på, om en ung tilbydes FGU. For at sikre, at overvejelser om, hvilke tilbud der bedst og mest holdbart hjælper en ung frem mod uddannelse eller job, sker på en helhedsorienteret baggrund, er det vigtigt, at der er tilstrækkeligt kendskab til FGU som en mulighed – ikke mindst i de tidlige år af FGU's levetid.

At den interne dialog mellem medarbejdere i KUI kan være med til at fremme en helhedsorienteret indsats, fremhæves i en af kommunerne. Det drejer sig bl.a. om, at de medarbejdere i KUI, der sidder med målgruppevurderingerne, indhenter oplysninger på andre forvaltningsområder og sikrer tværgående koordinering ved at række ud til kollegaer i andre afdelinger med henblik på at tjekke op på evt. relevante sager og indsatser ift. den unge. Dette er fx relevant, når det drøftes, om en ung skal tilbydes en kontaktperson.

## 2.

### Skab rammer for et tæt samarbejde mellem KUI og FGU med plads til drøftelser om målgruppen og FGU som nyt uddannelses tilbud

Et tæt samarbejde mellem KUI og FGU er en forudsætning for, at intentionerne med FGU kan indfries. Det forudsætter bl.a., at der er plads til drøftelser mellem KUI og FGU om målgruppen for FGU og FGU som nyt tilbud, særligt i de første år efter reformen. Evaluerings- og følgeforskningsprogrammet for FGU viser, at der er en sammenhæng mellem kommuner, der har en høj andel af unge, som målgruppevurderes til FGU, og kommuner, der oplever samarbejdet



” Det er befordrende, hvis vi [KUI og FGU] har noget konsensus omkring, hvad vi skal med de unge, hvordan betragter vi dem, hvad er godt for dem, hvad kan understøtte dem? For ikke at efterlade den unge i en spændetrøje, hvis vi har forskelligt syn på det.

KUI-LEDER

Sammenhænge mellem KUIs målgruppevurderingsandel<sup>1</sup> og KUIs syn på samarbejdet med FGU og oplevelse af FGU

**I kommuner med en høj målgruppevurderingsandel er der...**

- 33 %, der vurderer, at FGU i høj grad **alt i alt er et godt tilbud til målgruppen** (mens 63 % vurderer, at det i nogen grad er tilfældet)
- 38 %, der vurderer, at FGU i høj grad er et godt tilbud til **unge i den fagligt svage ende af målgruppen** (mens 54 % vurderer, at det i nogen grad er tilfældet)
- 79 %, der vurderer, at **samarbejdet med FGU** i høj grad er velfungerende (mens 21 % vurderer, at det i nogen grad er tilfældet).

**I kommuner med en lav målgruppevurderingsandel er der...**

- 3 %, der vurderer, at FGU i høj grad **alt i alt er et godt tilbud til målgruppen** (mens 73 % vurderer, at det i nogen grad er tilfældet)
- 12 %, der vurderer, at FGU er et godt tilbud til **unge i den fagligt svage ende af målgruppen** (i høj grad) (mens 42 % vurderer, at det i nogen grad er tilfældet)
- 39 %, der vurderer, at **samarbejdet med FGU** i høj grad er velfungerende (mens 61 % vurderer, at det i nogen grad er tilfældet).

1. Betegnelsen "målgruppevurderingsandel" henviser til andelen af unge uden uddannelse eller job, der målgruppevurderes til en FGU.

mellem KUI og FGU som velfungerende (se boks). Dette kan både afspejle, at der er kommuner, som "sætter" på FGU, og at der er forskel på, hvor velfungerende KUI oplever, at den FGU, de samarbejder med, er. Dialoger om målgruppen og oplevelsen af udfordringer eller uklarheder, med hensyn til hvor rummelig FGU er som tilbud, kan i alle tilfælde være centrale som udgangspunkt for samarbejdet.

**Skab rum for drøftelser om målgruppen for FGU**

En kommune har organiseret kvartalsmæssige ledelsesmøder mellem KUI og FGU, bl.a. for at få en fælles platform for at drøfte målgruppen og intentionerne med FGU.

Møderne bruges fx til at drøfte ungegruppens udfordringer – ser man ens på, hvad udfordringerne består i, og hvad skal der til for at håndtere dem?

Ud over samarbejde og mødekadence på ledelsesniveau er det vigtigt at styrke dialogen på medarbejderniveau. I en anden kommune benytter man fællesmøder mellem KUI og FGU til at tale om ungegruppen mere generelt. På mødet deltager alle FGU-undervisere, KUI-vejledere og KUI's kontaktpersoner samt ledelsesrepræsentanter. Møderne foregår på FGU-skolen. Dagsordenen fastsættes efter dialog med medarbejderne. Eksempler på temaer, der vendes, er: målgruppen, uddannelses- og forløbsplaner, og hvordan de to spiller ind i hinanden, samt hvilke informationer FGU har brug for. Fællesmøder er med til at give indsigt i hhv. KUI's og FGU's arbejdsområder (fx har FGU fået bedre indsigt i de politiske rammer, KUI opererer under, og FGU har kunnet italesætte udfordringerne i deres arbejde). Udvekslinger som disse opleves at "give luft" i samarbejdet, samtidig med at den styrkede forståelse for hinandens respektive logikker og arbejdsbetingelser understøtter, at parterne nemmere kan tage relevante hensyn til hinanden.

**Tal om, hvad FGU kan tilbyde som ny uddannelse**

Kommunernes erfaringer peger desuden på, at det er vigtigt at skabe plads til dialog om *FGU som nyt uddannelses tilbud*. Tydelighed om, hvad de enkelte FGU-skoler kan tilbyde de unge, er med til at kvalificere KUI's målgruppevurderingspraksis og understøtter muligheden for at skabe et godt match mellem de unge og det pågældende skoletilbud.

Et godt kendskab til FGU i KUI bidrager til en kvalificeret målgruppevurderingsproces. Et greb til både at styrke dialogen mellem KUI og FGU og at øge KUI's indsigt i FGU-tilbuddet er at skabe rammer for, at KUI-medarbejdere jævnlige kan være synlige på FGU-skolerne. En KUI-vejleder fortæller, hvordan hendes ugentlige fremmøde på FGU-skolerne er med til at øge KUI's indsigt i skolens tilbud til unge. Samtidig fremhæves det som værdifuldt, når KUI-medarbejdere prioriterer at inddrage og informere forældre grundigt, ift. hvad FGU er for en størrelse.

” Det gjorde en forskel, da vi gennemgik hele vores skoletilbud og sagde: ”Det vil vi på det her værksted, de får dansk og matematik i sådan et omfang”, og blev konkrete med, hvad vi ville. [...] Jo skarpere vi er på, hvad vi tilbyder, jo nemmere er det også at målgruppevurdere.

FGU-LEDER

” Hvis de er droppet ud af gymnasiet, så synes forældrene, at FGU er lidt farligt. Hvad er FGU for en størrelse? [...] Vi inviterer dem til en samtale om muligheder, så guider jeg dem simpelthen rundt på [navn på FGU-institutions] hjemmeside, hvor de faktisk bliver overaskede, og så taler jeg FGU'en meget op, altså det er også min holdning, at det er et superfedt tilbud. Jeg har et godt indtryk af skolen, og hvad det indebærer, bl.a. fordi jeg kommer på skolerne, ser, hvordan skolerne er, det er nyttigt, så får jeg talte med vejlederen, lyttet til, hvad de siger, og ikke kun selv have en holdning, det giver bare rigtig, rigtig meget.

KUI-MEDARBEJDER



” FGU kan ikke rumme så bred en målgruppe, som vi kunne ønske os. Ofte arbejder vi sammen med rådgivere på jobcentret, de kan købe tilbud ind til de unge, som ikke er klar til FGU. Det kan dreje sig om fx at skrive cv, mødestabilitet, at indgå i et fællesskab. Det kan i det hele taget have et almindende formål med fokus på fx økonomi og praktiske ting.

KUI-LEDER

### 3.

**Vær skarp på støttemuligheder, der kan gøre FGU relevant for flere unge, og benyt afsøgningsforløb, når der er tvivl**

KUI kan benytte sig af en række greb, hvis der er tvivl om, hvorvidt en ung er i målgruppen for FGU, herunder om den unge har forudsætningerne for at gennemføre FGU, dels for at gøre FGU relevant for en større del af målgruppen, dels for at kvalificere det beslutningsgrundlag, som målgruppevurderingen baseres på.

#### Overvej potentialet i forløb, der kan forberede til FGU

Der er eksempler på kommuner, som anvender tilbud forud for FGU til unge, hvor der er tvivl om, hvorvidt de er i målgruppen for FGU, og som har positive erfaringer hermed (selvom det er omdiskuteret, hvorvidt dette er i tråd med tanken bag FGU). Sådanne tilbud kan bidrage til, at de unge efterfølgende er bedre klædt på til at påbegynde FGU og har de nødvendige forudsætninger for at kunne få gavn af FGU, i overensstemmelse med intentionerne og de rammer, der er. Det kan fx være unge, der har brug for at modnes, eller som har brug for en mere gradvis overgang for at kunne komme godt fra start på FGU.

#### Husk kontaktpersonordningen og andre støttemuligheder for unge ”på kanten” af målgruppen

Det er vigtigt, at der i forbindelse med målgruppevurderingen overvejes støttemuligheder, der kan give den enkelte unge så gode betingelser som muligt for at få et udbytte af FGU-forløbet. Det kan fx være ved at få tilknyttet en kontaktperson eller få mulighed for at gå på FGU på nedsat tid i en periode. Sådanne støttemuligheder kan gøre en forskel for, om unge med særlige behov kan få udbytte af – og gennemføre en FGU.

# 19 %

af kommunerne angiver, at de bruger **afsøgningsforløb ofte**, 48 % af og til. 31 % af kommunerne anvender kun sjældent (27 %) eller aldrig (4 %) afsøgningsforløb.

Hvis der i højere grad bruges afsøgningsforløb, er det vigtigt også hér at indtænke samarbejdet med FGU. Det kan fx dreje sig om at sikre information til FGU samt afklare rammerne for FGU's tilrettelæggelse af afsøgningsforløb og mht. efterfølgende drøftelser af erfaringerne med forløbet.

#### Overvej afsøgningsforløb mht. at kvalificere beslutningsgrundlaget for målgruppevurderingen

Afsøgningsforløb kan bidrage til at kvalificere vurderingen af, om FGU er et relevant tilbud til den unge samt kvalificere den uddannelsesplan, der efterfølgende udarbejdes. Ved et afsøgningsforløb kan den unge indgå i et faktisk FGU-forløb af op til to ugers varighed. Der er også kommuner, som peger på, at det kan være praktisk at sikre en ”holdbar” afklaring, i tilfælde hvor den unge har en verserende sag i jobcenteret, sådan at det kan afklares, om FGU er et relevant tilbud, før man lukker sagen i jobcenteret, for at undgå en proces med at åbne og lukke sager.

I en kommune fortæller en leder, at afsøgningsforløb særligt kan være nyttige i tilfælde med unge, som er udfordrede socialt, og som er meget tilbageholdne, og hvor det at træffe en beslutning om at skulle på FGU kan opleves som en stor og svær beslutning, der binder den unge til noget, de ikke kender. Afsøgningsforløb giver mulighed for at holde beslutningen åben, mens den unge får mere kendskab til FGU (og vice versa). Her tager KUI med de unge ud på FGU ifm. afsøgningsforløbet, hvis de ønsker det.

” Vi har sådan en driftsvirksomhed under ungeindsatsen i [navn på kommune]. Der har vi i omegnen af 50 unge, som ikke helt er klar til at tage en FGU. Den er tænkt som en forløber for FGU.

KUI-LEDER

” Så kommer de unge ud og får set stedet, og så finder de jo ud af, at det er et rart sted. Ift. tilrettelæggelsen af afsøgningsforløb så gør vi det, at vi kort beskriver den unges udfordring for FGU. FGU er nødt til at vide noget om, hvad vedkommendes udfordring er, så de kan tage særlige hensyn. Det fungerer godt.

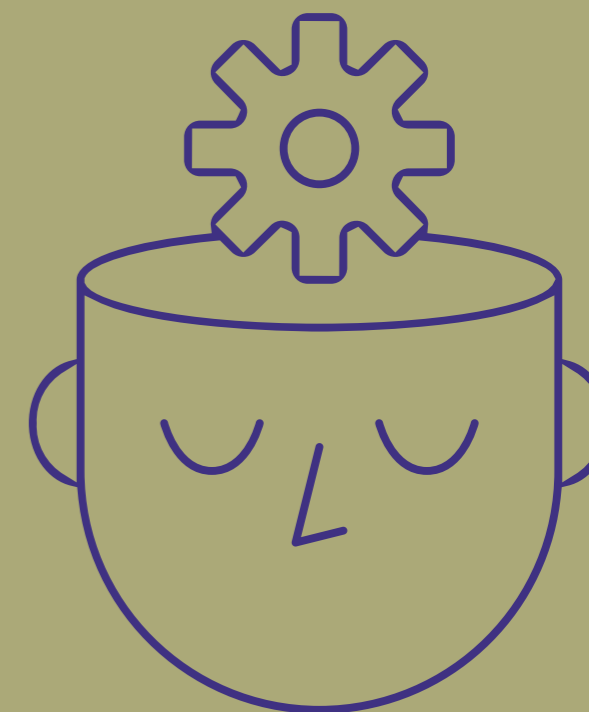
KUI-LEDER

## Spørgsmål til refleksion – målgruppevurderinger

### Medarbejdere og ledere i KUI kan internt drøfte:

Hvordan sikrer vi en tæt og helhedsorienteret dialog internt i KUI, hvor vi skærper vores fælles opfattelse af de unge, og hvad der skal til for at hjælpe dem godt på vej?

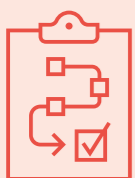
1. **FGU som tilbud.** Hvordan opfatter vi FGU som tilbud?
2. **Målgruppen.** Hvem oplever vi er i målgruppen for FGU?
3. **Andre tilbud.** Hvilke andre tilbud har vi, og hvem er de relevante for?
4. **Informationsgrundlag.** Hvordan sikrer vi, at vores målgruppevurdering er baseret på tilstrækkelig viden om den unge? Hvordan håndterer vi konkrete udfordringer med fx tilflyttere eller unge, som ikke vil dele information?
5. **Afsøgningsforløb.** Hvad er vores holdning til afsøgningsforløb, og bruger vi dem tilpas? Har vi de rammer om samarbejdet med FGU ift. afsøgningsforløb, som der er brug for?
6. **Støtte.** Hvad kan vi gøre for bedre at understøtte unge med særlige behov på FGU? Fx ved hjælp af kommunale støttegreb som kontaktpersonordningen og brug af nedsat tid?
7. **Kompetenceudvikling.** Hvilke behov har vi for kompetenceudvikling ift. arbejdet med målgruppevurdering og FGU?
8. **Helhedsorienteret tilgang.** Hvilke strukturelle tiltag kan vi gøre for at understøtte en helhedsorienteret tilgang i vores arbejde med FGU? Har vi fx behov for en ny mødestruktur eller at ændre på vores organisering eller fysiske arbejdspladser?



### Medarbejdere og ledere i KUI og på FGU kan sammen drøfte:

Hvordan sikrer vi et tæt samarbejde mellem KUI og FGU, der kan kvalificere KUI's arbejde med målgruppevurderingen?

1. **Målgruppen.** Har vi i KUI og FGU grundlæggende en fælles forståelse af, hvem der er i målgruppen for FGU?
2. **Kendskab til FGU.** Har vi i KUI tilstrækkelig indsigt i, hvad FGU kan tilbyde?
3. **Kendskab til KUI.** Har FGU tilstrækkelig indsigt i KUI's rammer og arbejdsbetingelser – og omvendt?
4. **Afsøgningsforløb.** Er vi i KUI og FGU enige om tilgangen til og samarbejdet omkring afsøgningsforløb?
5. **Støtte.** Hvilke perspektiver og erfaringer kan FGU bidrage med, når det gælder KUI's prioriteringer ift. støttegreb som fx kontaktpersonordningen og brug af nedsat tid?
6. **Kompetenceudvikling.** Kunne vi i KUI og FGU have gavn af fælles kompetenceudvikling ift. arbejdet med målgruppevurdering?



---

# Uddannelsesplaner

---



# Tre udfordringer i arbejdet med uddannelsesplaner

Uddannelsesplanen er en gennemgående plan, som følger den unge fra udgangen af grundskolen til afslutningen af en erhvervskompetencegivende uddannelse eller beskæftigelse. Uddannelsesplanen skal rumme et uddannelsesmål for den unge samt give et overblik over de indsatser og aktiviteter, som skal lede den unge frem mod målet. Desuden fremgår varigheden af den unges FGU-forløb af uddannelsesplanen.<sup>2</sup>

58 %

af kommunerne angiver, at det er FGU, der henvender sig til KUI, når der skal følges op på en elev.

52 %

af kommunerne angiver, at uddannelsesplanerne i **nogen grad** fungerer godt som et redskab til at udarbejde **relevante uddannelsesforløb** for de unge.

36 %

af kommunerne angiver, at **faste opfølgingsmøder** mellem KUI og FGI i **høj grad** beskriver praksis, når det gælder praksis for opfølgning på uddannelsesplaner for FGU-elever.

Uddannelsesplanen fungerer som afsæt for FGU's udarbejdelse af en konkret forløbsplan for den unge og for opfølgningen herpå. Det er en klar intention, at uddannelsesplanen skal udarbejdes i en inddragende proces med den unge, så den unge oplever ejerskab over planen. Planen skal være fleksibel, så den kan justeres, i takt med at den unge får nye erfaringer, ønsker og behov.

Kommunerne skal følge op på uddannelsesplanerne, når der sker ændringer i den unges forløb. Kommunen skal orienteres af FGU, når det gælder mindre ændringer i forløbet og godkende ændringer mht. uddannelsesmål og forløbslængde.

Evaluerings- og følgeforskningsprogrammet for FGU viser, at det ikke altid er en let opgave at udforme uddannelsesplaner, der giver et godt afsæt for FGU's videre arbejde. Udfordringen handler først og fremmest om at sikre en realistisk uddannelsesplan, hvor tidsrammen harmonerer med den unges forudsætninger og de mål, der er sat. Derudover kan der være udfordringer forbundet med at inkludere information i en passende mængde og formulere mål, der balancerer ift. at sætte en tydelig retning uden at sætte unødige begrænsninger for den unges forløb. Endelig er der en opgave med at få etableret gode processer for, hvordan KUI og FGU følger op på uddannelsesplanen undervejs i FGU-forløbet.

”FGU har et ønske om, at det ville være godt, hvis de unge i udgangspunkt gik der i to år, men vi er en politisk styret organisation, der går efter, at de er der så kort tid som mulig, vi er ambitiøse ift. de unge.”  
KUI-LEDER

”Et halvt år er det mest almindelige, enkelte får lidt mere. I nogle tilfælde ville jeg for den unges skyld have ønsket, at der ikke er så kort længde på. Det er mere, fordi vi voksne kan bedre sige: ”Vi kan søge om forlængelse, det skal du ikke tænke på”. Men det kan den unge ikke altid se. Det påvirker dem meget. De bliver stressede. Det kan næsten være noget af det, der gør, at nogle af dem er på grænsen til at knække.”

FGU-LEDER

23 %

af kommunerne angiver, at en FGU-elev hos dem ofte får **forlænget** deres forløb.

17 %

af kommunerne oplever, at det i **mindre grad** er tilfældet, at KUI og FGU har en fælles opfattelse af, hvad der er **realistiske uddannelsesplaner**. 11 % angiver, at det i høj grad er tilfældet.

## Udfordring

### Hvordan sikrer vi realistiske uddannelsesplaner?

Det kan være en udfordrende øvelse for KUI at sætte tid på et FGU-forløb. Evaluerings- og følgeforskningsprogrammet viser, at KUI og FGU kan have forskellige syn på, hvad en realistisk uddannelsesplan er, og at KUI generelt set er mere optimistiske, ift. hvilke mål der kan nås inden for en given tidsramme, end FGU er.

Årsager hertil kan for det første være forskelle i kendskabet til de unges forudsætninger, hvor FGU typisk hurtigt får et mere indgående kendskab til den unge, end KUI har. For det andet er der kommuner, der, ofte ud fra et ressourcehensyn, bruger ”tommefingerregler” eller til en start er tilbageholdende ift. forløbslængder i uddannelsesplanen, der ikke nødvendigvis afspejler en individuel og konkret vurdering af, hvor langt FGU-forløbet reelt skal være. For det tredje fremhæver nogle kommuner, at de i den tidlige fase af FGU's levetid har haft et uklart billede af, hvad den nye FGU kan tilbyde, hvorfor de har været afventende ift. at sætte tid på de unges forløb. Kommunernes – og FGU'ernes overvejelser om forløbslængder afspejler forskellige opfattelser af, hvad der fungerer godt for de unge. Nogle oplever, at korte forløbslængder kan være urealistiske ift. uddannelsesmålet og med til at stresser de unge, mens andre påpeger, at forløbslængder på to år kan betyde, at FGU og den unge ikke er lige så målrettede, som hvis forløbslængden som udgangspunkt var kortere.

”Vi mener generelt, at vejlederne sender for korte målgruppevurderinger. [De ligger typisk på] et halvt år. Der kan være elever hvor det giver mening. Men når man gør det generelt, holder det ikke, og så er der for meget administrativt arbejde i det [da det kræver mange forlængelser]. [...] Der kommer et ønske [fra KUI] om, at eleven skal på G-niveau med henblik på at komme på en erhvervsuddannelse. Det siger vi, at det kan vi ikke som udgangspunkt løfte på et halvt år. Det bruger vi et helt år på.”  
FGU-LEDER

<sup>2</sup> Se mere om uddannelsesplanen i pjecen ”Bliv skarp på uddannelsesplanen” (kan hentes på [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk)).

51 %

af kommunerne vurderer, at uddannelsesplanerne for kommende FGU-elever **i nogen grad** er **tilpas detaljerede og informative**.

33 %

af kommunerne angiver, at de oplever, at FGU **i nogen grad** synes, at de har brug for mere information om de unge, end de får igennem kommunens uddannelsesplaner.

## Udfordring

**Hvordan sikrer vi, at uddannelsesplanerne indeholder de informationer, der skal til for at tilrettelægge gode FGU-forløb?**

Når mål i uddannelsesplanen er uklart formulerede, kan det være vanskeligt at omsætte dem til konkrete FGU-forløb. Samtidig kan der være situationer, hvor der ikke er tilstrækkelig information i uddannelsesplanerne (det kan fx gælde viden om afbrud og årsager hertil, diagnoser og hjælpeforanstaltninger). Der kan både være tale om information, som den enkelte KUI-medarbejder ikke nødvendigvis har adgang til (fx om den unges faglige niveau, hvis den unge ikke har karakterer med fra folkeskolens afgangsprøve, eller personlig information, som den unge ikke deler) eller information, som KUI-medarbejdere ikke har været opmærksomme på kan have relevans for FGU.

Gode mål skal ifølge KUI-medarbejdere hverken være for ukonkrete eller for specifikke. Ukonkrete mål (fx "at få et godt voksenliv") er svære at omsætte i en forløbsplan. Meget specifikke mål, hvor sporet på FGU fx er fastlagt, efterlader ikke et stort nok spillerum til FGU ift. til at justere på indholdet i den unges forløb, alt efter hvad der viser sig at give mening, når den unge er i gang med FGU.

”Vi kunne ikke omsætte, hvad det er, vi skal arbejde med.” Frederik vil gerne have et godt voksenliv, og han kan lide at spille fodbold”. Hvor skal vi som FGU så gå ind?  
FGU-LEDER

”Der har været et ønske [fra FGU's side] om kun at invitere os til forløbssamtaler, hvis der er behov for at justere i planen. Det er et rent logistisk problem. Det er svært at planlægge møder ift. værkstedsunderviser og hive dem ud af undervisningen. Det er nemmere at tage den unge og snakke 10 min., når det lige passer ind i hverdagen. Vi er blevet koblet af.

KUI-MEDARBEJDER

## Udfordring

**Hvordan sikrer vi løbende dialog og opfølgning på uddannelsesplanen undervejs i FGU-forløbet?**

Det kan være en udfordring for KUI at bevare følelsen med de unge, mens de går på FGU. Desuden oplever KUI somme tider, at FGU orienterer KUI for sent i forbindelse med elevsager, med det resultat at sagerne ikke altid håndteres mest hensigtsmæssigt. Det gælder fx i forbindelse med elever, der mistrives og har stort fravær på FGU.

Grundlæggende kan det være en udfordring at balancere dels behovet for proaktiv videndeling og dels ønsket om ikke at bruge for mange ressourcer på fx møder og planlægning. Fra et FGU-perspektiv beskrives det, hvordan en høj grad af informationsdeling, fx i forbindelse med de månedlige evalueringssamtaler og i forbindelse med forløbsplansændringer, kan være ressourcekrævende. Her handler det for mange om at finde en god måde at prioritere ressourcerne på – er der løbende systematisk videndeling vedr. alle elever, eller fokuserer man der, hvor der særligt er behov for at drøfte elevernes situation? Og i så fald, hvordan sikrer man, at man får identificeret alle de relevante elever med behov for opfølgning?

”[KUI] sporsætter dem [de unge] samtidig [som en del af uddannelsesplanen], og det synes jeg er uhensigtsmæssigt. [...] De siger, at det er en AGU-elev, der er på G-niveau. Så screener vi og tjekker og siger: ”Det giver ikke helt mening” [...] Vi så gerne, at vi fik eleven ind uden sporvalg til at se skolen og se, hvad man ellers kunne, så man træffer nogle valg ud fra det.

FGU-LEDER

88 %

af kommunerne angiver, at uddannelsesplaner **altid eller ofte** implicit eller eksplicit peger frem mod et bestemt spor på FGU.

25 %

af kommunerne svarer, at det **i mindre grad** er tilfældet, at relevante medarbejdere i KUI **får nok information om de unge undervejs i uddannelsesforløbet**.

25 %

af kommunerne angiver, at de relevante medarbejdere i KUI **i mindre grad** får informationen tids nok til at kunne handle, **hvis en ung har brug for indsatser**, der involverer kommunen, fx i forbindelse med risiko for frafald.

# To gode råd, der kan styrke arbejdet med uddannelsesplaner

” KUI og FGU må gå med hinanden. Man løser ikke noget ved at stå stejlt på, at vi ikke kan lave forlængelser på den baggrund. Det er vigtigt, at vi får dialogen, udfordrer hinanden og får en fælles forståelse. Det er ikke det der med at æ med hårene. Den faglige udfordring, den skal man turde. Og alt imens, så sidder der jo et ungt menneske, som har en mening. De kan komme med de forløsende ord og fortælle, hvad de har brug for.

KUI-LEDER

” I [kommune x] har de har arbejdet systematisk med UU-planer, så de er gode. Det hjælper os, når vi skal lave forløbsplaner. Hvis vi ikke er enige, så kan vi ikke løse opgaven. I [kommune x] sætter de altid eleverne til et år. Det er fair, for hvis de kan komme videre, så lad dem komme videre.

FGU-LEDER

## 1.

### Tal om uddannelsesplanen som værktøj til at understøtte gode FGU-forløb

Dialog med FGU kan give KUI en bedre indsigt i, hvad man bør være opmærksom på ift. uddannelsesplanernes indhold, og ift. hvilke ønsker FGU har til de rammer, som uddannelsesplanen udgør. Det kan give FGU de bedste betingelser for at tilrettelægge gode FGU-forløb for de unge.

### Overvej, hvad der udgør en realistisk uddannelsesplan

En forudsætning for at tilrettelægge gode FGU-forløb er, at der er overensstemmelse mellem mål og tidsramme for det forløb, en ung tilbydes på FGU, herunder hvilket udgangspunkt den unge starter ud fra.

Når KUI og FGU har en fælles en dialog om, hvilke fordele og ulemper der er ved at afsætte forskellige tidsrammer til forløbene, understøtter det gode FGU-forløb. Hertil hører også en drøftelse af evt. muligheder for forlængelse, sådan at FGU kan arbejde ud fra en bevidsthed om, at der er fleksibilitet og plads til evt. ændringer i uddannelsesplanen.

I vurderingen af, hvad der er en realistisk uddannelsesplan, er det vigtigt, at der er blik for både ambitionsniveauet i de faglige mål (hvor krævende vil det være for en ung med et givet udgangspunkt at nå disse mål?) og for det samspil, der kan være mellem faglige mål samt sociale og personlige mål (er der områder, hvor den unge skal udvikle sig fx ift. mødestabilitet eller kommunikation for at reelt at kunne få en faglig udvikling?). Dialog om balancen mellem ambition og realisme kan give relevant input til KUI's arbejde med uddannelsesplanerne.

### Lyt til hinanden, når det gælder potentielle forlængelser af unges forløb

Forlængelser er et tema, som KUI og FGU ikke altid er enige omkring. I en kommune fremhæves forlængelser

bl.a. som noget, der kan opstå uoverensstemmelser omkring. Den konstruktive dialog indebærer her, at parterne tør udfordre hinanden og samtidig lytte. KUI oplever måske, at en forlængelse nødvendiggør, at indsatsen på FGU ift. den unge justeres, hvis den unge reelt skal rykke sig. KUI agerer her som en ”kritisk ven”, som stiller spørgsmål som fx: Hvis den unge forlænges med fire måneder, hvad skal vi da arbejde med? Er det realistisk at nå i mål? Og hvad vil I (FGU) gøre af indsatser, så vedkommende kan nå i mål?

### Inddrag den unge i arbejdet med uddannelsesplanen og forløbsplanen

Det er en central intention, at den unge oplever ejerskab over uddannelsesplanen. Der er forskel på de unges forudsætninger for deltagelse i udarbejdelsen af uddannelsesplanen, men alt afhængig af den unge kan der være en idé i, at den unge får mulighed for selv at være pennefører og udfylde uddannelsesplanen, mens KUI-vejlederen kommer med idéer og input. Det er vigtigt, at den unge oplever en mulighed for selv at give input til uddannelsesplanen og være med til at justere uddannelsesplanen, hvis der er noget, der ændrer sig, fx et ønske om sporskifte. Det kan fx handle om, at den unge ved, hvem man kan tale om uddannelsesplanen med.

### Hav øje for, hvilke informationsbehov FGU har

Med henblik på at sikre, at uddannelsesplanen fungerer som et fælles værktøj, fortæller flere kommuner, at de har samarbejdet med FGU om at udvikle et format til uddannelsesplanen på baggrund af løbende erfaringer. Denne drøftelse kan både handle om, hvilke informationer der er vigtige, hvilken type mål der giver det bedste afsæt, samt hvilket format uddannelsesplanen skal have. I en kommune har KUI og FGU sammen taget et eksempel på en uddannelsesplan op. Sammen har man vendt: Kunne FGU tænke sig afsnit uddybet, helt nye afsnit, personlige udfordringer – hvordan beskriver man det, hvad er egentlig nødvendig og relevant at beskrive, når der står ”x, y, z”?

## Eksempler på information, som FGU kan opleve at mangle i forbindelse med uddannelsesplanerne

- **Information om fagligt niveau:** karakterer (fx efter efterskole), elevens faglige niveau ved start på FGU
- **Sproglige forhold:** danskniveau, sproglige forudsætninger
- **Elevens sociale og personlige forudsætninger:** udfordringer, misbrug, uhensigtsmæssig adfærd, hjemmesituation mm.
- **Lægelig og psykiatrisk information:** diagnoser mm.
- **Uddannelseshistorik:** fravær, pædagogisk-psykologisk vurdering mm.
- **Viden om tidligere indsatser fra kommunen:** (og fra tidligere bopælskommuner)
- **Information vedr. selve uddannelsesplanens indhold:** tidsramme, forventet slutniveau/udstigningsniveau.

## 2.

### Etabler tydelige processer for opfølgning på uddannelsesplanen

Når der skal etableres en god praksis for opfølgingsarbejdet, handler det grundlæggende om, at KUI og FGU får fastlagt nogle systematikker og klare aftaler om, hvem og hvornår der skal følges op, således at man både sikrer en tæt og systematisk opfølgning ift. de unge, samtidig med at man tilgodeser et ressourcehensyn.

#### Lav klare aftaler om opfølgning på uddannelsesplanerne undervejs på FGU

Der kan være forskellige opfattelse af, hvordan opfølgningen på uddannelsesplanerne skal foregå. Hvor ofte og i hvilke tilfælde har KUI en forventning om at blive informeret eller inddraget? Og er det realistisk set fra FGU's side? Internt i KUI og FGU kan der også være forskellige opfattelser. Derfor er det afgørende, at KUI og FGU har helt klare aftaler om dette. Et perspektiv både fra FGU og KUI kan være, at det kan være omfattende med opfølgning på alle elever, alt afhængigt af hvor tæt der følges op.

#### Overvej at holde faste opfølgingsmøder

Faste opfølgingsmøder, hvor fx KUI-vejledere, KUI-ledere, FGU-ledere og FGU-vejledere deltager, fremhæves som et godt redskab til en systematisk dialog om de unges forløb. Nogle kommuner har erfaringer med opfølgingsmøder hvert halve år, andre kommuner hyppigere. Møderne kan fx bruges til at vende de unges udvikling ift. uddannelsesplanernes mål – arbejder de unge frem mod målene, og er der

” Vi diskuterer bl.a. formulering af uddannelsesmål med FGU på vores opfølgingsmøder. Vi kan have forskelligt syn på de her ting [...] Og så er det jo vigtigt at sige, at vi skal inddrage den unge – hvad mener de unge er vigtigt? Opfølgingsmøderne foregår sammen med den unge og med den unge som en vigtig aktør. De er inde i det, hvis der skal foretages justeringer. Den unge skal være motiveret for forløbsplanen og forstå, hvad der bliver lagt at planer.

KUI-LEDER

behov for justeringer? Møderne bidrager samtidig til, at parterne kontinuerligt drøfter, hvem der er i målgruppen for FGU, og hvad der skal til for, at de udvikler sig og trives på FGU. Det kan fungere sådan, at FGU-vejlederen tager initiativet, hvorefter KUI-vejleder og FGU-vejleder sammen afgør, hvilke unge der er behov for at drøfte. Tidsmæssigt afsættes fx en dag til opfølgningssamtaler med – og om fem unge. Opfølgingsmøderne foregår sammen med den unge, og med den unge som en vigtig aktør.

På møderne drøftes fx:

- Hvordan er det gået med den unge på FGU indtil videre?
- Hvad er planen for det fremadrettede forløb? Hvad er uddannelsesperspektivet?
- Er der nogle særlige støtteforanstaltninger, der skal til for at sikre den unges progression?
- Hvad er grundlaget for de justeringer, der drøftes?

” Det gav nogle fine ping-pong-snakke. Tilbage meldingen fra FGU er ret entydigt, at de føler sig enormt hørt, ift. hvad de har brug for i en uddannelsesplan, og ift. at vi har justeret på uddannelsesplanen bagefter på baggrund af deres ønsker. Det er blevet et fælles værktøj. Nu er der ejerskab på begge sider.

KUI-leder

” Det er svært at have konkret føling med den unge. Det, jeg oplever nogle gange, det er, at man kommer for sent ind i billedet, og det vil jeg gerne undgå. Så tænker FGU hele tiden: ”Skal vi kontakte [KUI-vejleder] eller vente?” Og det er igen forskelligt fra vejleder til vejleder, hvad vi efterspørger fra FGU, og hvornår vi vil inddrages. Jeg har det sådan, hellere for meget end for lidt.

KUI-MEDARBEJDER

” Jeg kan ikke tilbyde at bruge administrative ressourcer på [x antal] elever en gang om måneden og sende ud til fem forskellige kommuner [...]. Der kan være specielle unge, som har brug for ekstra meget obs., eller der kan være nogle tiltag flere forskellige steder fra kommunen, hvor der også er noget i hjemmet. Dem vil vi gerne gøre noget ekstra for, så skal vi bare snakke om det.

FGU-LEDER

”Vi har en procedure for, at når læreren ikke kan få fat i eleven, og det er sket et par dage i træk, så kontakter de vejlederen for [FGU-skolen], som tager kontakt til KUI med det samme, som prøver at kontakte eleven fra den anden side. Det er lykkedes sindssygt godt. Vi har haft et meget lille frafald, ift. hvad der er nu. Det tror jeg skyldes, at vi har formået at holde hånden under den unge fra flere sider.

FGU-LEDER

#### Eksempel på procedure i forbindelse med fravær:

1. Stamlærer kontakter elev med det samme ved ulovligt fravær med henblik på at motivere til fremmøde (underviseren kan evt. få andre elever til at ringe).
2. Underviseren har efterfølgende en kort samtale med eleven omkring fravær (vurderer behov for støtte til fremmøde).
3. Stamlærer skal inddrage vejleder ved mere end fem dages fravær.
4. Vejleder indkalder elev og evt. stamlærer til samtale (fokus på at afdække årsager til fravær samt tiltag, der kan hjælpe eleven).
5. Vejleder skal ved forsæt fravær indkalde elev, stamlærer og KUI.

En anden model for opfølgning kan være, at KUI og FGU har kvartalsvise opfølgninger på alle de unge på FGU. I en kommune foregår det sådan, at KUI-vejlederne, som arbejder med målgruppevurderinger, tager rundt – og i fællesskab med de unge, vejledere og lærere på FGU drøfter, om uddannelsesplanen følges, og om der er behov for ændringer. Opfølgningerne bruges også til at vurdere, om der er nogle unge, der skal trækkes ud til ”en ekstra snak”, eller om der er nogle, der skal have en kontaktperson.

#### Hav klare retningslinjer for, hvornår opfølgning ”ved behov” skal finde sted

Ud over en mere systematisk opfølgning kan der også være behov for at følge op ”ved behov”. Her er det afgørende, at KUI og FGU er enige om, i hvilke situationer der skal følges op. Der er eksempler på, at klare aftaler og procedurer omkring især fravær kan være en hjælp til at sikre, at KUI bedst muligt kan understøtte den unges FGU-forløb. I en kommune har KUI og FGU udarbejdet en samarbejdsaftale vedr. fravær og fastholdelse, så man har formuleret, hvornår FGU skal henvende sig til KUI, samt hvornår kontaktpersoner skal involveres i sager.

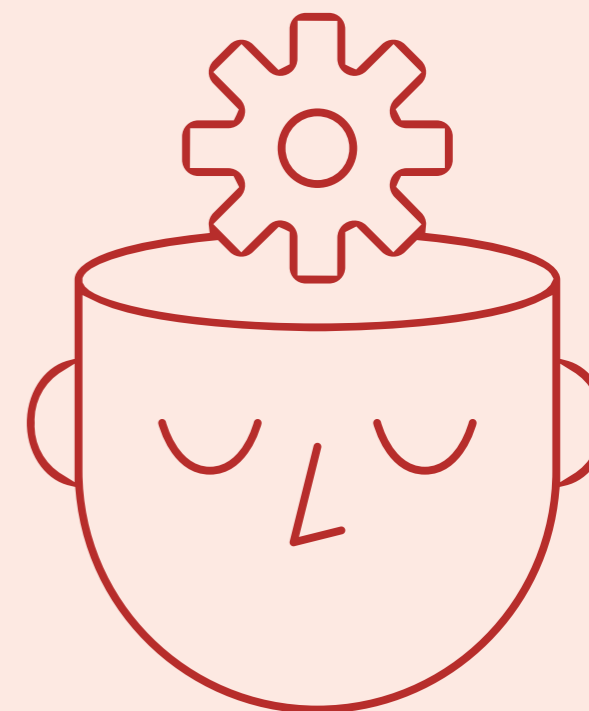
I boksen ses et eksempel på retningslinjer for, hvornår FGU skal kontakte KUI, når det gælder fravær.

”Vejlederne [i KUI] synes, at opfølgningsmøderne er gode. De er interesserede i at være sikre på, at der sker det, der skal ske, og de vil gerne justere det, der skal justeres. Det er afgørende. Det er desuden en fordel, at den unge oplever, at der er nogle, der interesserer sig for dem, det signalerer møderne også.

KUI-LEDER

”I en spæd start havde vi samlet alle vejlederne på FGU. Der kunne man høre, at de internt var vidt forskellige, ift. hvornår man tager kontakt ift. fraværsp procent. Nogle syntes, at 10 % var voldsomt, hvor andre ved 50 % syntes, at det var tid til at gøre noget. Det var tydeligt, at de ikke var nået dertil. Der gav vi udtryk for, at det er for sent.

KUI-MEDARBEJDER



## Spørgsmål til refleksion – uddannelsesplaner

### Medarbejdere og ledere i KUI kan internt drøfte:

Hvordan sikrer vi, at uddannelsesplanen bliver et godt redskab til at tilrettelægge relevante og realistiske FGU-forløb?

1. **Informationer.** Ved vi, hvilke informationer FGU har behov for, og er der områder, hvor vi kan gøre mere for at imødekomme deres behov? Gør vi det på den samme måde, eller har vi forskellig praksis?
2. **Mål.** Fungerer de mål, vi opstiller i uddannelsesplanen som udgangspunkt for FGU's forløbsplaner? Hvad har vi fået af respons fra FGU? Gør vi det på den samme måde, eller har vi forskellig praksis? Hvad er fordele og ulemper ved forskellige typer af mål?
3. **Forløbslængder.** Hvad er FGU's oplevelse af de forløbslængder, vi angiver i uddannelsesplanerne? Gør vi det på den samme måde, eller har vi forskellig praksis? Hvad er fordele og ulemper ved forskellige tilgange til forløbslængder?
4. **Forlængelser.** Hvad er vores erfaring med forlængelser? Har vi samme tilgang til, om vi godkender forlængelser? Og hvad er fordele og ulemper ved forskellige tilgange?
5. **Inddragelse af den unge.** Hvilke erfaringer har vi med at inddrage unge i udarbejdelsen af uddannelsesplanen? Hvad skal der til, for at unge føler ejerskab over uddannelsesplanen? Hvad er vanskeligt, og hvornår oplever vi, at det lykkes?

### Medarbejdere og ledere i KUI og på FGU kan sammen drøfte:

Hvordan får vi gode processer for opfølgning på uddannelsesplanen, der sikrer, at vi har føling med de unge og kan hjælpe dem, når der er behov for det?

1. **Opfølgning på uddannelsesplaner.** Hvordan fungerer opfølgning på de unges uddannelsesplaner? Oplever KUI at få rettidig og tilstrækkelig information om de unge, mens de går på FGU?
2. **Systematisk eller strategisk opfølgning.** Er vi enige om, hvem der gør hvad hvornår? Orienterer medarbejdere på FGU systematisk KUI-medarbejdere om alle unge eller primært efter behov, fx i forbindelse med håndtering af fravær eller særlig svære sager?

Hvordan understøtter vi en løbende dialog og forventningsafstemning mellem KUI og FGU i samarbejdet om uddannelsesplaner?

1. **Løbende dialog.** Hvilke tiltag kan vi i KUI og FGU gøre for at understøtte den løbende dialog mellem KUI og FGU? Har vi fx behov for en ny mødestruktur, procesbeskrivelser eller at ændre på vores organisering eller fysiske arbejdspladser?
2. **Kompetenceudvikling.** Kunne vi i KUI og FGU have gavn af fælles kompetenceudvikling ift. arbejdet med uddannelsesplaner?



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



DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT

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