

Vejledning til ufaglærte voksne i beskæftigelse

Undersøgelse af ufaglærtes overvejelser om arbejdsliv og uddannelse



INDHOLD

Vejledning til ufaglærte voksne i beskæftigelse

1	Resumé	5
----------	---------------	----------

2	Indledning	13
2.1	Baggrund	13
2.2	Undersøgelsens formål	14
2.3	Undersøgelsesdesign, metode og analysestrategi	14
2.4	De ufaglærte i undersøgelsen	16
2.5	Rapportens opbygning	18
2.6	Bemanding	19

3	Når voksne træffer valg i et ufaglært arbejdsliv	20
3.1	Betydningsfulde forhold for valg	21
3.2	Betydningen af trivsel	22
3.3	Betydningen af jobsikkerhed	25
3.4	Betydningen af økonomisk sikkerhed	26
3.5	Interesse i uddannelse	28
3.6	Fravær af vejledning	31

4	Når ufaglærte bliver afklaret om at ønske uddannelse	34
4.1	Betydningsfulde relationer i de ufaglærte voksnes afklaringsproces	35
4.2	Virksomheders betydning for ufaglærte voksnes afklaringsproces	44

5	Når ufaglærte søger vejledning	50
5.1	Motivation for at deltage i vejledning	51

5.2	Tilgængelighed af uddannelse	58
5.3	Selvtillid i forhold til at deltage i uddannelse	60
5.4	Viden om vejledningstilbud	61
<hr/>		
6	Når ufaglærte modtager vejledning om uddannelse	63
6.1	Vejledning med fokus på realisering af ønske om at starte uddannelse	64
6.2	Vejledning med fokus på afkortning af uddannelsesforløb	67
6.3	Vejlederens betydning	69
6.4	De ufaglærte voksnes perspektiver på, hvordan vejledning kan spille en større rolle	79
<hr/>		
	Appendiks A – Litteraturliste	85
<hr/>		

1 Resumé

Denne rapport præsenterer resultaterne af en kvalitativ undersøgelse af ufaglærte voksnes overvejelser og valg i relation til uddannelse og arbejdsliv, og hvilken rolle vejledning her spiller. Undersøgelsen bidrager med nuanceret viden om, hvad der ifølge ufaglærte har betydning for, om de modtager vejledning, og for, hvilket udbytte de har af den vejledning, de modtager. Undersøgelsen bidrager også med en forståelse for, hvilke forhold der ifølge ufaglærte har betydning for de valg, de træffer i løbet af deres arbejdsliv, herunder de behov, de søger at imødekomme gennem vejledning, og de barrierer, der kan være for, at de kan få opfyldt de behov.

Undersøgelsen bygger på interview med 14 ufaglærte voksne i beskæftigelse, som har modtaget vejledning om uddannelse, og på et mindre litteraturstudie, som relaterer nogle af fundene fra interviewundersøgelsen til forskning på området.

Relevans, faglig kontekst og målgruppe

Det er væsentligt at fremme brugen af voksen- og efteruddannelse (VEU), for at arbejdsstyrkens kompetencer matcher arbejdsmarkedets behov, og for at den enkeltes karrieremuligheder styrkes. Det gælder i særlig grad for gruppen af ufaglærte voksne. Prognoser viser, at der på fremtidens arbejdsmarked bliver mindre behov for ufaglærte og større behov for faglærte (AE, 2021). Samtidig viser analyser, at de ufaglærte voksne er den gruppe, som deltager mindst i VEU, og at det er vanskeligt at motivere ufaglærte til at deltage i uddannelse (se fx Kondrup, 2012; EVA, 2015). Vejledning om uddannelse er en vigtig faktor for at få flere ufaglærte til at orientere sig mod uddannelse, fordi vejledning og information om uddannelsesmuligheder kan styrke lysten til uddannelse (EVA, 2012; EVA, 2015). Trepartsaftalen for 2018 til 2021 om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse adresserede tydeligt behovet for vejledning til ufaglærte, og der blev med aftalen igangsat en række initiativer til at fremme brugen af VEU gennem information og vejledning til blandt andet ufaglærte voksne og virksomheder, der beskæftiger ufaglærte.

I det nuværende voksenvejledningssystem er vejledningsopgaven delt mellem en række aktører, hvoraf nogle er særlig relevante for ufaglærte. Ufaglærte kan fx modtage vejledning på erhvervsskoler, på VUC, i A-kasser, i fagforeninger, på jobcentre og i regi af eVejledning, der er tænkt som den primære indgang for voksne (og virksomheder) med vejledningsbehov, og som tilbyder institutionsafhængig, individuel vejledning via telefon, chat eller mail.

Med denne undersøgelse ønsker Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) at bidrage til udviklingen af de eksisterende vejledningstilbud såvel som eventuelt nye tilbud og initiativer målrettet ufaglærte. Undersøgelsen er derfor et relevant indspark i kommende VEU-trepartsdrøftelser mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Den er også relevant for andre, som på forskellige niveauer er involveret i og har interesse for uddannelsesvejledning til ufaglærte, herunder Børne- og Undervisningsministeriet, udbydere af voksen- og efteruddannelse (VEU), som vejleder ufaglærte om uddannelse, og andre aktører, som varetager vejledning af ufaglærte.

Resultater

Undersøgelsens resultater omhandler både de interviewede ufaglærtes overvejelser om deres arbejdsliv samt deres oplevelser af, hvad der har betydning for, hvorvidt de bruger vejledning, og hvilket udbytte de har af vejledning. Et fællestræk ved de interviewede er, at de allerede inden påbegyndt vejledning har været afklarede med, at de ønsker at tage en uddannelse. Denne afklaring er kommet gennem sparring med kolleger, ledelse, venner og familie. I denne forbindelse har vejledning således ikke spillet en rolle.

De ufaglærte voksne prioriterer trivsel, jobsikkerhed og økonomi

De ufaglærte voksne i undersøgelsen balancerer forskellige behov og prioriterer især trivsel, jobsikkerhed og økonomi, når de træffer valg i deres arbejdsliv. Trivsel er påvirket af balancen mellem arbejdsliv og privatliv, af det kollegiale fællesskab, arbejdsforholdene og for nogle af de ufaglærte også af udviklingsmuligheder på arbejdspladsen. Den oplevede jobsikkerhed er påvirket af de ufaglærtes erfaringer med jobskifte og af deres vurderinger af deres fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Hvad angår de ufaglærtes økonomiske behov, handler det både om livssituation og prioriteringer. Det kan fx handle om, at det som småbørnsfamilie ikke har været en mulighed at klare sig med SU eller lærlinge- eller elevløn.

De ufaglærte giver udtryk for, at trivsel, jobsikkerhed og økonomi er retningsgivende for de valg, de træffer i deres arbejdsliv, og derfor også er nogle af årsagerne til, at de gennem deres arbejdsliv har fravalgt at tage en uddannelse.

Vejledning er stort set fraværende i de ufaglærtes voksnes overvejelser om uddannelse og arbejdsliv

Vejledning om uddannelse er helt eller stort set fraværende, når de ufaglærte voksne i undersøgelsen gør sig overvejelser om uddannelse og arbejdsliv. Det skyldes et eller flere af fire forhold.

For det første har de ufaglærte lav interesse for uddannelse generelt. Nogle af de ufaglærte har alene interesse for kortere kurser, hvor der ikke er behov for vejledning. Interessen for uddannelse varierer imidlertid gennem livet som følge af ændrede livssituationer og prioriteringer samt forandringer i troen på egne evner til at tage en uddannelse og forandret viden om uddannelsesmuligheder. For det andet har de ufaglærte manglende kendskab til vejledningstilbud. På tidspunkter, hvor de ufaglærte har gjort sig overvejelser om uddannelse eller ønsket forandring i arbejdslivet, har de altså ikke kendt til mulighederne for vejledning. Undersøgelsen viser, at den begrænsede viden, de ufaglærte har om vejledningstilbud, ofte stammer fra netværk, kolleger eller egen søgning. For det tredje oplever de ufaglærte, at de ikke tilbydes vejledning om uddannelse i forbindelse med kontakt til en uddannelsesinstitution og/eller et jobcenter. Det fjerde og sidste forhold, som har indflydelse på, at de ufaglærte stort set ikke bruger vejledning, når de gør sig overvejelser om uddannelse og arbejdsliv, er deres tidligere oplevelser af utilstrækkelig vejledning. Disse oplevelser gør dem mere forbeholdne overfor at søge vejledning igen.

En række forhold påvirker de ufaglærte voksnes motivation for at deltage i vejledning

Det er en kombination af fire forhold, der har betydning for, at de ufaglærte voksne i undersøgelsen bliver motiveret for at deltage i vejledning:

- De ufaglærte ser en mulighed for at opnå noget gennem uddannelse. Det kan være at styrke deres position på arbejdsmarkedet, have flere udfordrende arbejdsopgaver, opnå mere anerkendelse eller opnå en mere langsigtet drøm om job eller uddannelse.
- De ufaglærtes barrierer for at deltage i uddannelse er mindsket eller forsvundet. Det handler om, at uddannelse er blevet mere tilgængeligt, fordi de økonomiske forhold er blevet mere attraktive, og om, at der kan være sket en ændring i de ufaglærtes familiesituation.
- De ufaglærte har fået styrket deres selvtillid i forhold til at deltage i uddannelse.
- De ufaglærte har fået viden om et vejledningstilbud, som er tilgængeligt og relevant. De har fået viden via virksomheden, de arbejder i, eller via egne søgninger på internettet.

Omgivelserne har betydning for de ufaglærte voksnes afklaring om at ønske uddannelse

De ufaglærte voksnes afklaring om at ønske uddannelse er en proces, der sker i et samspil mellem den ufaglærte og vedkommendes omgivelser. Det kommer til udtryk, når den ufaglærtes arbejdsplads fx skaber rammer og retning for de muligheder, den ufaglærte har for at deltage i uddannelse, kunne udtrykke ønsker om uddannelse samt for at få information om uddannelse. Det kommer også til udtryk, når den ufaglærtes leder, kolleger og TR, men også venner og familie, på forskellige måder påvirker og leder de ufaglærte på vej i afklaringsprocessen ved at bidrage med viden, inspiration, opbakning, håndholdt støtte mv.

Stor bredde i de ufaglærte voksnes vejledningsbehov

Når de ufaglærte voksne i undersøgelsen fortæller om deres erfaringer med vejledning, så vidner det om, at der er stor bredde i deres vejledningsbehov. Det er alt lige fra en kort vejledningssamtale om en konkret uddannelse, til vejledning om merit og forskellige tilrettelæggelsesmuligheder i forbindelse med RKV og endelig til en mere afklarende og udforskende tilgang, hvor vejledningen hjælper de ufaglærte til at blive "set" og ledt i den rigtige retning uddannelsesmæssigt. Det er også forskelligt, hvor meget vejledning de ufaglærte har behov for. Nogle har behov for vejledning en enkelt gang, mens andre har behov for et længere vejledningsforløb for at kunne realisere ønsket om at starte uddannelse. Når de ufaglærte har behov for vejledning mere end en enkelt gang, så er det et stort ønske fra de ufaglærte side, at det er den samme vejleder, der følger dem. Ligeledes udtrykker de en tydelig præference for vejledningstilbud, som er lokale, og hvor der tilbydes fysiske vejledningsmøder.

De ufaglærte voksne får ikke altid den vejledning, de har behov for

Ikke alle de ufaglærte voksne i undersøgelsen oplever at have fået den vejledning, de har behov for. Enten fordi de ikke har formået at sætte ord på deres vejledningsbehov, eller fordi de ikke har vidst, hvad de havde behov for. Samtidig viser undersøgelsen, at den vejledning, de ufaglærte har modtaget, hovedsageligt har forholdt sig til de umiddelbare og konkrete behov, som de ufaglærte har italesat. Det vil sige, at vejlederen ofte ikke har formået at udforske (eller udfordre) de ufaglærtes

uddannelsesønsker i forhold til deres drømme, muligheder, erfaringer, motivation, barrierer/usikkerhed mv. De ufaglærte oplever heller ikke, at vejlederne har bragt viden i spil om jobmuligheder eller muligheder for læreplads inden for de uddannelsesområder, som har haft de ufaglærtes interesse. Denne viden kunne ellers være brugbar for de ufaglærte og i særlig grad for de ufaglærte, som har opsøgt vejledning med henblik på at skifte job eller branche, og som specifikt ønsker at tage en uddannelse, hvor der er gode muligheder for at få en læreplads og et godt job efterfølgende.

De ufaglærte i undersøgelsen giver blandt andet udtryk for, at de har manglet vejledning om:

- Uddannelse og støtte til at vælge den rette uddannelsesvej. Det vil sige vejledning, som har en afklarende og udforskende karakter med fokus på den ufaglærte voksnes erfaringer og ønsker.
- Læreplads og job i lokalområdet og inden for en bestemt branche.
- Muligheder for støtte til udfordringer i løbet af uddannelsesforløbet, fx ordblindhed eller eksamensangst.
- Fleksible tilrettelæggelsesmuligheder, fx fjernundervisning og deltidsuddannelser.

De ufaglærte i undersøgelsen, som har modtaget vejledning af afklarende og udforskende karakter, har fået vejledningen i forbindelse med en særlig vejledningsindsats målrettet ufaglærte voksne, som har været støttet af EU-midler. Der har således været tilknyttet nogle særlige ressourcer og betingelser, som har gjort det muligt, at de kunne blive tilbudt denne form for vejledning.

Gode relationer og solid viden er afgørende for det gode vejledningsmøde

Ifølge de ufaglærte voksne i undersøgelsen er der to centrale kendetegn ved et vellykket og udbytterigt vejledningsmøde. For det første er det vigtigt, at relationen mellem den ufaglærte og vejlederen opleves som tryk og tillidsfuld. Her er det ifølge de ufaglærte vigtigt, at vejlederen fremstår kompetent og troværdig. Vejlederen skal udvise handlekraft og villighed til at hjælpe den ufaglærte og signalere, at vejledningen tages seriøst, bl.a. ved at imødekomme de vejledningsbehov, den ufaglærte måtte have. Derudover skal vejlederen udvise tiltro til, at den ufaglærte kan tage en uddannelse, da dette motiverer dem. Endelig skal den samme vejleder være tilgængelig og imødekommende, hvis den ufaglærte har behov for mere vejledning. Det kan være grænseoverskridende og uvant for nogle af de ufaglærte at bede om vejledning, men det gør det mere overskueligt at tage kontakt, når de ufaglærte kender vejlederen.

For det andet er det ifølge de ufaglærte centralt for udbyttet af vejledningen, at vejlederen besidder den rette viden om det fagområde eller den branche, de ufaglærte ønsker at tage en uddannelse indenfor, og også om væsentlige forhold relateret til VEU-området. Det gælder bl.a. økonomiske ordninger og rammer for voksenuddannelser, mulighederne for læreplads og beskæftigelse i nærområdet, relevante kontaktpersoner og muligheder for støtte til udfordringer under uddannelsesforløbet. Solid viden er ifølge de ufaglærte vigtig, fordi VEU-området er komplekst og uoverskueligt at orientere sig i og træffe valg om.

Opmærksomhedspunkter til udviklingen af fremtidens vejledningstilbud til ufaglærte

Undersøgelsens resultater giver anledning til en række perspektiverende refleksioner over, hvordan det nuværende vejledningssystem imødekommer ufaglærtes vejledningsbehov, og hvordan man i udviklingsarbejdet fremadrettet kan være mere opmærksom på ufaglærtes perspektiver og behov.

Undersøgelsens resultater peger på, at de nuværende tilbud om uddannelsesvejledning til ufaglærte i høj grad er usynlige og utilstrækkelige for målgruppen. Det er således ikke tydeligt nok for ufaglærte, hvor og hvornår de kan få uddannelses- og karrierevejledning, fx er kendskabet til eVejledning meget begrænset. Det er problematisk, fordi det nuværende voksenvejledningssystem i høj grad kræver, at de ufaglærte selv opsøger vejledning og ikke omvendt, hvilket denne undersøgelse og andre analyser viser, at de ofte ikke gør (EVA, 2015). Vejledningstilbuddene imødekommer desuden ikke ufaglærtes vejledningsbehov i tilstrækkelig grad. Gruppen af ufaglærte er en meget heterogen gruppe, og i grove træk imødekommer systemet primært ufaglærte, som er afklarede om deres uddannelsesønske, opsøgende, forhåndsvidende, læsende, digitalt kompetente og forholdsvis selvhjulpne og uden væsentlige barrierer for uddannelse. Det er et problem, fordi vi ved, at netop mange ufaglærte har svært ved at læse og begå sig digitalt, ikke oplever et behov for uddannelse og er usikre på deres egne evner til at deltage i uddannelse (se fx SFI, 2013; EVA, 2015). Det indikerer derfor, at der er nogle ufaglærte i Danmark, hvis behov ikke bliver mødt i det nuværende vejledningssystem.

På baggrund af undersøgelsens resultater peger EVA på fem centrale opmærksomhedspunkter til udviklingen af fremtidens vejledningstilbud til ufaglærte.

Vejledning bør i højere grad igangsætte og støtte ufaglærtes overvejelser om uddannelse

Nogle af de ufaglærte voksne i undersøgelsen har gode muligheder for at få igangsat og støttet deres overvejelser om uddannelse og for at deltage i uddannelse, andre har ikke. Mulighederne afhænger bl.a. af, hvilken virksomhed de ufaglærte arbejder i, og hvilke relationer de er omgivet af.

Der er behov for at styrke vejledningsindsatsen til ufaglærte, som er ansat i virksomheder, hvor der ikke er gode muligheder for at blive afklaret om at ønske uddannelse og for at deltage i uddannelse. Og ligeledes til ufaglærte, som har uddannelsesønsker, der ikke er i arbejdsgivers interesse. Vejledning kan fx med fordel spille en større rolle ved at placere tilbud om afklarende og udforskende vejledning tættere på ufaglærte, fx på uddannelsesinstitutioner, som er der, hvor de ufaglærte i undersøgelsen søger hen. Det kan også ske ved at tilbyde individuel eller kollektiv vejledning på ufaglærtes arbejdspladser, hvorved det kan blive muligt at gøre vejledning synlig og tilgængelig for dem, der ellers ikke ville opsøge vejledning selv på en uddannelsesinstitution.

Der er også behov for at opjustere vejledningen af virksomheder, så de får nemmere ved at igangsætte og støtte deres ufaglærte medarbejders ønsker til uddannelse. Som led i Puljen til opsøgende arbejde¹ har man allerede igangsat vejlednings- og informationsindsatser i virksomheder, og denne undersøgelses resultater understreger vigtigheden af virksomhedsrettede indsatser. Undersøgelsen peger dog også på, at opsøgende arbejde i endnu større grad kunne adressere den vigtige rolle, som virksomheders indstilling til uddannelse spiller, samt den rolle, som ufaglærtes ledere og kolleger har for ufaglærtes orientering mod uddannelse. Det kan fx være større fokus på betydningen af, at ledere indgår i dialog med medarbejdere om uddannelse i virksomheden, og at ledere, TR og kolleger støtter ufaglærte medarbejdere i at identificere styrker og udviklingspotentialer, som kan være afsæt for uddannelse, samt giver håndholdt støtte og opbakning til ufaglærte medarbejders deltagelse i uddannelse.

Vejledningstilbud bør være mere synlige og tilgængelige

De ufaglærte voksne i undersøgelsen har gennem deres arbejdsliv manglet viden om muligheder for vejledning, og de fleste har heller ikke haft kendskab til muligheder for at tage en uddannelse som voksen, herunder muligheder for at styrke basale færdigheder med henblik på at tage en erhvervsuddannelse eller muligheder for støtte til udfordringer i uddannelsesforløb.

Der er potentiale for at gøre uddannelses- og vejledningstilbud mere synlige og tilgængelige med henblik på at få flere ufaglærte til at deltage i vejledning. En vej til at styrke synligheden er gennem bedre kommunikation til målgruppen. Dette kan ske ved at skabe større gennemslagskraft og rækkevidde for budskabet om, at det aldrig er for sent at uddanne sig, og at der er mulighed for vejledning om uddannelse. Dertil kommer også, at man skal kommunikere bredere ud, at der findes uddannelsesmuligheder, som er attraktive for voksne, fordi der er særlige økonomiske rammer, mulighed for afkortning, støtte til udfordringer og et læringsmiljø tilpasset voksne. Endelig kan det også finde sted gennem styrkede oplysningsindsatser, i forhold til hvilke vejledningstilbud ufaglærte kan gøre brug af, herunder tydelighed omkring den forskel, vejledning kan gøre for dem. Fx eVejledning, uddannelsesinstitutioner, fagforeninger og virksomheder kan gennem en mere proaktiv indsats tage større ansvar for at oplyse ufaglærte om de tilgængelige og relevante vejledningstilbud.

For at styrke tilgængeligheden af vejledningstilbuddene er det vigtigt, at vejledningen er til rådighed og nem at bruge for ufaglærte, fx lokale tilbud om uddannelses- og karrierevejledning, hvor der tilbydes fysiske vejledningsmøder. Dette skal ske for at sikre, at der er relevante vejledningstilbud til flere ufaglærte, herunder også dem med svage basale læsefærdigheder og utilstrækkelige digitale kompetencer, som har behov for afklarende og udforskende vejledning.

Vejledning bør spille en større rolle ved kontakt med uddannelsessystemet

De ufaglærte voksne i undersøgelsen har gennem deres arbejdsliv deltaget i AMU eller FVU, og flere har også afbrudte erhvervsuddannelsesforløb bag sig. Ifølge de ufaglærte har de ikke fået tilbudt eller selv opsøgt vejledning, når de har været i kontakt med uddannelsessystemet.

1 Puljen til opsøgende arbejde fra *trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-21)* har haft til formål at understøtte arbejdet med at sikre en institutionsneutral informations-, vejlednings- og rådgivningsrolle i forhold til private og offentlige virksomheder med særligt fokus på de ufaglærte og faglærte beskæftigedes almene og erhvervsrettede kompetencer. Samtidig har puljen skullet give målgruppen større kendskab til vilkår, rettigheder og muligheder for undervisning i almen og erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse (VEU). Endelig har puljen skullet bidrage til at få flere medarbejdere i gang med undervisning i almen og erhvervsrettet VEU.

Når ufaglærte deltager i almene voksenuddannelsesforløb eller AMU, er det en oplagt anledning til, at uddannelsesinstitutionens vejledere i højere grad tilbyder vejledning i ufaglærtes uddannelsesmuligheder inden for VEU-systemet. Herunder vejledning i rammerne for disse muligheder fx med hensyn til økonomi og RKV. Samtidig kan det være en anledning til, at vejledere informerer ufaglærte om andre vejledningsaktører, der kan hjælpe dem på vej, fx eVejledning eller særlige vejledningsindsatser i lokalområder. Relevansen af at tilbyde vejledning ved kontakt med uddannelses-systemet underbygges af, at vi ved – som også denne undersøgelse bekræfter – at en positiv oplevelse med et uddannelsesforløb kan give ufaglærte lyst til mere uddannelse.

Når ufaglærte afbryder uddannelsesforløb, fx en erhvervsuddannelse, er det en oplagt lejlighed til, at vejledere på uddannelsesinstitutioner tilbyder vejledning. Undersøgelsen peger på, at ufaglærte falder fra på grund af fx praktikpladsmangel, økonomiske udfordringer eller faglige og psykiske udfordringer, så vejledningen kunne med fordel i højere grad have fokus på at imødekomme nogle af disse udfordringer og støtte ufaglærte i at finde tilbage i uddannelse.

Vejledning bør i højere grad imødekomme behov for afklarende og udforskende vejledning i trygge rammer

En del af de ufaglærte voksne i undersøgelsen har manglet vejledning, der kunne hjælpe dem med at udforske muligheder og lede dem på vej i forhold til at træffe valg om uddannelse på baggrund af deres erhvervs erfaringer, interesser, drømme, livssituation mv. Det er det, vi kalder for en afklarende og udforskende tilgang til vejledning, som også kan minde om karrierevejledning. Nogle ufaglærte har ikke oplevet at få det tilbudt på den uddannelsesinstitution, de har været i kontakt med, eller har ikke fundet frem til eVejledning, som tilbyder denne type vejledning. Andre ufaglærte har ikke oplevet, at der har været de nødvendige rammer for at kunne modtage afklarende og udforskende vejledning, og har derfor ikke efterspurgt det.

Hvis flere ufaglærte skal modtage og have et godt udbytte af vejledning, er det vigtigt, at der er tilbud, der imødekommer ufaglærtes behov for afklarende og udforskende vejledning i trygge rammer. Undersøgelsen peger på, at trygge rammer er lokale, fysiske vejledningsmøder, hvor der er mulighed for at mødes og opbygge en tryk og tillidsfuld relation. Samtidig skal der være tid til, at ufaglærtes behov for vejledning kan identificeres og imødekommes, og der skal også være muligheder for at imødekomme de ufaglærte, der har behov flere møder og samtaler for at finde frem til, hvordan uddannelse passer ind i deres arbejdsliv og livssituation.

Vejledning bør have større fokus på særlige behov og hensyn

Når de ufaglærte voksne i undersøgelsen træffer beslutninger om uddannelse i relation til deres arbejdsliv, så er der nogle særlige behov og hensyn, som fylder hos dem. Det kan for nogle betyde, at det er en længerevarende og håndholdt vejledningsindsats, der er brug for, men det kan være nødvendigt for at få de ufaglærte til at starte og gennemføre en uddannelse.

Hvis flere ufaglærte skal løftes til faglært niveau, så er det vigtigt at sikre, at vejledere har (eller har mulighed for at opsøge) viden om forhold, der er særlige for ufaglærtes uddannelsesmuligheder, og har ressourcer til at give den viden og støtte, som ufaglærte har brug for med henblik på at komme i uddannelse. Det handler om støtte til at vælge en uddannelse, som giver gode fremtidige beskæftigelsesmuligheder, og som matcher eventuelle hensyn til den voksnes helbred eller livssituation. Det gælder også viden om og støtte til fx at tilrettelægge et godt uddannelsesforløb (fx muligheder for afkortning, lokale uddannelsesstilbud og lærepladser i lokalområdet og muligheder for fjernundervisning), som også imødekommer et eventuelt behov for hensyn til den ufaglærtes private livssituation. Det gælder viden om muligheder for at sikre økonomisk stabilitet/tryghed under uddannelse (fx muligheder for voksenlæreplads og midler fra kompetencefonde). Samtidig er det

også vigtigt, at vejlederen har viden om, hvordan ufaglærte forud for og under et uddannelsesforløb kan få støtte til at imødekomme udfordringer som læsevanskeligheder eller manglende selvtillid på grund af dårlige erfaringer med uddannelse.

Det er også vigtigt at være opmærksom på de hensyn, der skal tages til ufaglærte, som er ordblinde, har svært ved at læse eller har begrænset erfaring med at orientere sig i tekster, på hjemmesider mv. Undersøgelsen peger på, at vejlederes praksis for at henvise ufaglærte til at søge viden i skriftligt materiale, på skolers hjemmesider mv. om fx tilrettelæggelsesmuligheder, realkompetencevurdering eller økonomiske ordninger ikke altid er hensigtsmæssig. For nogle af de ufaglærte er det overskueligt at søge information og uddrage viden selv, mens det for andre er en stor udfordring. Det er derfor vigtigt at kunne tilbyde mundtlig formidling og støtte til at fremsøge viden i vejledningen, når ufaglærte har brug for det.

Om datagrundlaget

Rapporten bygger på 14 dybdegående interview og 13 opfølgende interview med ufaglærte voksne i alderen 29-56 år. Forud for det dybdegående interview deltog informanterne i vejledning på en uddannelsesinstitution, og på vejledningstidspunktet var de ufaglærte og i beskæftigelse. Derudover er undersøgelsen belyst gennem et mindre litteraturstudie, der understøtter og perspektiverer dele af undersøgelsens empiriske resultater.

2 Indledning

Denne indledning præsenterer Danmarks Evalueringsinstituts (EVA's) undersøgelse af vejledning til ufaglærte voksne i beskæftigelse. Undersøgelsen er en udmøntning af et tema om uddannelsesvejledning til voksne fra EVA's handlingsplan for 2019.

2.1 Baggrund

Det er vigtigt at fremme brugen af VEU, for at arbejdsstyrkens kompetencer matcher arbejdsmarkedets behov, og for at den enkeltes karrieremuligheder styrkes. Det gælder i særlig grad for gruppen af ufaglærte voksne, som generelt er i en udsat position med hensyn til ledighed. Prognoser viser, at der fortsat vil være ubalancer på arbejdsmarkedet i form af bl.a. for mange ufaglærte og for få faglærte. En fremskrivning fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) viser fx, at der i 2030 vil være et overskud af ufaglært arbejdskraft på ca. 59.000 personer, og at der vil mangle 99.000 faglærte på det danske arbejdsmarked (AE, 2021). Manglen på faglærte kan ikke alene afhjælpes, ved at flere unge gennemfører erhvervsuddannelser. Der er også brug for, at flere ufaglærte voksne løftes til faglært niveau. Dette behov skal dog ses i lyset af, at de ufaglærte voksne er den gruppe, som deltager mindst i VEU, og at det er vanskeligt at motivere ufaglærte til at deltage i uddannelse (Konstrup, 2012; EVA, 2015; Wahlgren & Mariager-Anderson, 2016).

Vejledning om uddannelse er en vigtig faktor for at få flere ufaglærte til at orientere sig mod uddannelse. EVA's undersøgelser *Fra ufaglært til faglært* (EVA, 2015) og *AMU som springbræt til fortsat uddannelse* (EVA, 2012) peger på, at uddannelsesvejledning – og herunder større viden om uddannelsesmuligheder – kan styrke ufaglærtes lyst til uddannelse. Trepartsaftalen for 2018-2021 om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse adresserer også tydeligt behovet for vejledning til ufaglærte, og der blev med aftalen igangsat en række initiativer til at fremme brugen af VEU gennem information og vejledning til blandt andet ufaglærte og virksomheder, der beskæftiger ufaglærte.

I det nuværende voksevenvejledningssystem er vejledningsopgaven delt mellem en række aktører, hvoraf nogle er særlig relevante for ufaglærte. Det gælder fx vejledning på erhvervsskoler og VUC, i A-kasser, fagforeninger og jobcentre og i regi af eVejledning. Sidstnævnte blev med VEU-trepartsaftalen den primære indgang for voksne (og virksomheder) med vejledningsbehov. Det vil sige, at hensigten med eVejledning er, at voksne kan gå ét sted hen for at få overblik, information og afklaring om relevante VEU-tilbud. Vejledningen forløber som institutionsuafhængig, individuel vejledning via telefon, chat eller mail.

Med denne undersøgelse ønsker EVA at bidrage til at kvalificere beslutninger om fremtidens vejledningstilbud til ufaglærte på et politisk niveau og blandt de aktører, som arbejder for, at flere ufaglærte får den bedst mulige vejledning om deres uddannelsesmuligheder.

2.2 Undersøgelsens formål

Undersøgelsens formål er at skabe større viden om de overvejelser, som ufaglærte voksne i beskæftigelse gør sig om arbejdsliv og uddannelse, og den rolle, vejledning spiller i disse overvejelser.

Undersøgelsens ambition er for det første at bidrage til forståelsen for ufaglærtes overvejelser og valg i relation til arbejdsliv og uddannelse. For det andet er ambitionen at levere brugbar viden om, hvad der har betydning for, om ufaglærte bruger vejledningstilbud i deres overvejelser om arbejdsliv og uddannelse, og om, hvad der har betydning for ufaglærtes udbytte af at modtage vejledning.

Undersøgelsen har fokus på, hvordan de ufaglærte selv oplever og vurderer deres ufaglærte arbejdsliv og den rolle, vejledning og uddannelse spiller her.

Undersøgelsens ambition indfries ved at svare på følgende seks undersøgelsesspørgsmål:

- Hvilke forhold har haft betydning for de overvejelser om arbejdsliv og uddannelse, ufaglærte har gjort sig gennem deres voksne liv?
- Hvilken betydning har ufaglærtes arbejdsplads og relationer for deres afklaring om at ønske uddannelse?
- Hvilke forhold har betydning for, om ufaglærte deltager i vejledning om uddannelse?
- Hvilke vejledningsbehov har ufaglærte?
- Hvordan oplever ufaglærte, der har modtaget vejledning, at vejledningen har imødekommet deres behov?
- Hvordan kan vejledning spille en større rolle i ufaglærtes overvejelser om uddannelse og arbejdsliv?

2.2.1 Afgrænsning

Undersøgelsen er afgrænset til ufaglærte voksne over 25 år, som er i beskæftigelse, og som har modtaget vejledning om uddannelse. Ufaglærte er i denne undersøgelse enten voksne med grundskole som højeste uddannelsesniveau eller voksne med en forældet uddannelse, som gennem en lang årrække ikke har brugt deres uddannelse, men har arbejdet som ufaglært inden for et andet område.²

De ufaglærte voksne er i denne undersøgelse i beskæftigelse på det tidspunkt, hvor de søger vejledning. De kan godt have været ledige tidligere i deres arbejdsliv, ligesom de undervejs i vejledningsforløbet kan være blevet ledige eller have opsagt deres stilling for at starte uddannelse.

2.3 Undersøgelsesdesign, metode og analysestrategi

Undersøgelsesspørgsmålene er belyst gennem dybdegående face-to-face-interview med 14 voksne, som forud for interviewet har deltaget i vejledning på en uddannelsesinstitution, og som

² Uddannelse bliver i beskæftigelsessystemet betragtet som forældet, når den ikke er brugt i de sidste fem år, og dette er en betingelse for at få adgang til forskellige uddannelsesmuligheder, fx voksenlærlingeordningen.

på vejledningstidspunktet var ufaglærte og i beskæftigelse. Hvert interview har været af halvanden til to timers varighed. Første del af interviewene er lavet som tidslinjeinterviews, hvor optegningen af en tidslinje er brugt til at strukturere og visualisere informanternes fortællinger om deres arbejdsliv og eventuelle deltagelse i uddannelse. Med udgangspunkt i tidslinjen belyses de overvejelser, informanten har gjort sig, og de valg, informanten har truffet, samt de omgivelser, hvori overvejelser og valg har fundet sted i. Anden del af interviewet har handlet om informantens beslutning om at deltage i vejledning om uddannelse og informantens oplevelse heraf. Da undersøgelsen er afgrænset til ufaglærte voksne i beskæftigelse, er der både i interviews og analyse fokus på at belyse den rolle, som arbejdspladsen spiller for ufaglærte voksnes overvejelser om arbejdsliv og uddannelse samt for deres motivation for at søge vejledning.

Der er blevet udarbejdet en interviewguide med temaer og en tidslinje til de dybdegående interview, som har været med til at definere og strukturere interviewene. Både temaer og tidslinjen (med nedslag fra informanternes fortællinger) har været styrende for de spørgsmål, der er stillet. Rækkefølgen, hvori temaerne er blevet belyst, har varieret fra interview til interview, ligesom de forskellige temaer har haft forskellig vægtning alt efter karakteren af informantens fortællinger om og erfaringer med arbejdsliv, uddannelse og vejledning. Analysen afspejler ovennævnte forhold, i og med at der er flere nuancer og eksempler under nogle temaer end andre, ligesom nogle temaer har fyldt mere i nogle interview end i andre.

De dybdegående interview er blevet optaget, og hvert interview er blevet transskriberet. Analysen er gennemført på baggrund transskriptionerne og ved hjælp af databearbejdning i NVivo. De citater, som er medtaget i teksten, er transskriberet ordret. I citaterne anvendes almindelige parenteser til at angive, at der er taget ord ud af citatet: (. . .). Dette gøres typisk, hvis interviewet har bevæget sig ud ad en tangent, eller for at gøre citatet kortere. Kantede parenteser anvendes for at tydeliggøre betydningen af eventuelt tvetydige formuleringer og for at anonymisere citater, således at fx sted- og personnavne erstattes af en generisk betegnelse: [...].

13 af de 14 informanter har deltaget i et opfølgende telefoninterview tre til seks måneder efter det dybdegående interview. De opfølgende interviews har haft fokus på dels at uddybe og supplere det første interview, dels på at belyse informantens oplevelser af at deltage i vejledning og den uddannelsesstart, vejledningen eventuelt har ført til.

2.3.1 Litteraturstudie

Som led i undersøgelsen er der gennemført et mindre litteraturstudie. Formålet med litteraturstudiet har været at finde og gennemgå relevant litteratur for derved dels at udpege relevante interviewtemaer, dels at kunne relatere de empiriske fund i undersøgelsen til allerede eksisterende viden om ufaglærte voksnes valg i deres arbejdsliv og deres brug af vejledning.

Litteraturstudiet har været styret af to undersøgelsesspørgsmål:

- Hvilke forhold har betydning for, om ufaglærte voksne bruger tilbud om information og vejledning om arbejdsliv og uddannelse?
- Hvilke forhold har betydning for, om et vejledningstilbud imødekommer ufaglærte voksnes behov for information og vejledning om arbejdsliv og uddannelse?

Den litteratur, som vi har inddraget i undersøgelsen, er fundet ad to veje. For det første er den udpeget af projektets tilknyttede ekspert Kristina Mariager-Andersson, som har udpeget centrale publikationer ift. litteraturstudiets undersøgelsesspørgsmål. For det andet er litteraturen fundet gen-

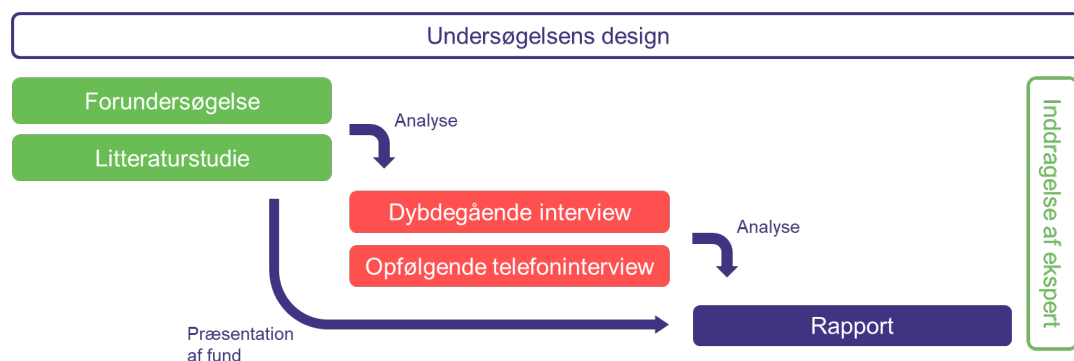
nem søgning i Det Administrative Biblioteks database, hvor der er søgt på forskningsartikler på engelsk fra 2009 og frem. Søgestrengen har udpeget målgruppens kvalifikationsniveau: Low-skilled, unskilled eller low-qualified, målgruppens alder: worker eller adult og temaet for litteraturstudiet: guidance, counselling eller career learning. De fundne forskningsartikler er screenet, og kun artikler, som belyser et eller begge af litteraturstudiets undersøgelsesspørgsmål, som omhandler et vestligt land, og som formidler et empirisk studie eller et litteraturstudie, er inkluderet i litteraturstudiet.

I alt er 23 forskningsartikler og to rapporter inkluderet i litteraturstudiet. Der er lavet en tematisk kondensering af den udvalgte litteratur. På baggrund af kondenseringen er der lavet en tværgående analyse af litteraturen, som er brugt til at perspektivere nogle af undersøgelsens empiriske resultater. Den fundne litteratur har ikke perspektiver på alle undersøgelsens resultater, hvilket afspejles i rapporten. Særligt forhold af betydning på ufaglærte voksnes arbejdspladser og i deres relationer er kun i meget begrænset omfang belyst i den udvalgte litteratur.

2.3.2 Inddragelse af ekspert

EVA har på forskellige stadier i undersøgelsen inddraget Kristina Mariager-Anderson til at kvalificere undersøgelsen. Kristina Mariager-Anderson er lektor i vejledning på Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse, Aarhus Universitet, og har indgående kendskab til vejledningsfeltet på voksen- og efteruddannelsesområdet. Kristina Mariager-Anderson har været konsulteret i designfasen, litteratursøgningsfasen, analysefasen og har kommenteret på et tidligt rapportudkast.

Nedenfor ses en grafisk fremstilling af undersøgelsens design:



2.4 De ufaglærte i undersøgelsen

EVA har samarbejdet med en række aktører om at finde informanter til undersøgelsen: erhvervsskoler, voksenuddannelsescentre (VUC'er), eVejledning og gennem to tværinstitutionelle projekter, som har haft en særlig vejledningsindsats målrettet ufaglærte og støttet af EU-midler. EVA har i dialogen med aktørerne haft fokus på at finde ufaglærte voksne i beskæftigelse, som har modtaget vejledning ud over blot information om uddannelse, og som har haft lyst til at blive interviewet af os. Det lykkedes ikke at rekruttere informanter gennem eVejledning, og det var vanskeligt at rekruttere gennem VUC'erne. Vores informanter er derfor alle rekrutteret i samarbejde med vejledere og ledere på fem erhvervsskoler og ét VUC. To af de fem erhvervsskoler indgik i de projekter, som havde en særlig vejledningsindsats målrettet ufaglærte og støttet af EU-midler.

De ufaglærte i denne undersøgelse er således voksne, som har ønsket vejledning og gjort sig erfaringer med vejledning på en erhvervsskole eller et VUC. Det er denne aktuelle brug og oplevelse af vejledning, som er udgangspunkt for undersøgelsen af motivation for vejledning, vejledningsbehov og oplevelser af vejledning.

Når vi undersøger de overvejelser om arbejdsliv og uddannelse, som de ufaglærte i undersøgelsen har gjort sig gennem hele deres voksne liv, ser vi på tilstedeværelse og betydning af vejledning i en bred forstand. Det vil sige både formel og uformel vejledning varetaget af forskellige aktører, herunder vejledning på uddannelsesinstitutioner, i fagforeninger og A-kasser, i jobcentre, på virksomheder, gennem folkeoplysningstilbud på fx højskoler og i regi af eVejledning.

2.4.1 Karakteristika

11 ud af 14 informanter har grundskole som højeste uddannelsesniveau. Tre informanter har en erhvervsuddannelse, heraf har én aldrig arbejdet som faglært, mens to informanter gennem en lang årrække (20+ år) ikke har brugt deres uddannelse, men arbejdet som ufaglærte inden for et andet område.

Der er stor variation i informanternes kompetenceniveau. Nogle informanter har varetaget eller varetager jobs med høje kompetencekrav, fx som mellemledere eller i andre funktioner med koordinering og kvalitetssikring. Andre informanter har i store dele af deres arbejdsliv varetaget jobs med lave kompetencekrav fx pakkearbejde. Imellem disse yderpoler af kompetenceniveauer er der informanter, som gennem arbejdspladslæring og i nogle tilfælde kurser har oparbejdet mange kompetencer inden for deres arbejdsområde, og nogle af dem varetager på nogle arbejdsområder stort set samme opgaver som faglærte kolleger, men har mindre variation i deres opgaver. Det er også forskelligt, hvor meget ikke-kompetencegivende uddannelse informanterne har deltaget igennem deres arbejdsliv. Nogle har deltaget i mange kurser, både kurser inden for VEU (AMU og Akademi) og virksomhedsinterne kurser. Andre har deltaget i enkelte kurser. Nogle har også ét eller flere afbrudte erhvervsuddannelsesforløb bag sig.

Informanterne er fordelt ligeligt på begge køn: syv kvinder og syv mænd. Informanternes alder er jævnt fordelt over spændet 29-56 år. 11 ud af 14 informanter har børn, heraf har tre informanter også børnebørn. Informanterne er fordelt på alle fem danske regioner, hvor nogle bor på landet, nogle i mindre byer, og enkelte i større byer.

Et flertal af informanterne arbejder med produktion, mens de øvrige informanter arbejder på plejeområdet, på kontorer og på det grønne område.

2.4.2 Vejledningsforløb

13 ud af 14 informanter har modtaget vejledning i forbindelse med en realkompetencevurdering (RKV). Det har typisk haft karakter af at være forløbsforberedende vejledning, det vil sige vejledning med fokus på at finde det bedst mulige match mellem en uddannelse og den ufaglærte voksnes kompetencer og livssituation. 3 af de 13 informanter har også modtaget vejledning af mere afklarende og udforskende karakter én eller flere gange forud for en realkompetencevurdering (RKV), hvorefter de i forskelligt omfang har modtaget både forløbsforberedende og afklarende og udforskende vejledning igen. Afklarende og udforskende vejledning har fokus på at støtte den ufaglærte i at finde den rette uddannelsesvej i relation til overvejelser om arbejdsliv og den ufaglærtes erfaringer, livssituation og drømme mv. Det er fælles for de informanter, der har fået afklarende og ud-

forskende vejledning, at det har foregået på en erhvervsskole, hvor der har været en særlig vejledningsindsats målrettet ufaglærte voksne, som har været støttet af EU-midler. Der har således været nogle særlige ressourcer og betingelser knyttet til den vejledning, som disse informanter har fået.

13 ud af 14 informanter har deltaget i vejledning om erhvervsuddannelser. Én informant har modtaget vejledning på et VUC i forbindelse med optagelse til FVU. Derfor fylder vejledning om uddannelsesløft fra ufaglært til faglært mest i undersøgelsen, mens vejledning om almen voksen- og efteruddannelse og AMU-kurser fylder mindre. I undersøgelsen har vi dog været nysgerrige på informanternes erfaringer med alle former for uddannelsesdeltagelse gennem deres liv og på de overvejelser, der har været knyttet hertil. Denne nysgerrighed har taget afsæt i en interesse for at få indsigt i forhold, der har betydning for overvejelser om uddannelse i relation til arbejdslivet.

På tidspunktet på for det opfølgende telefoninterview med informanterne var syv informanter i gang med en erhvervsuddannelse. Tre informanter havde også nået at afslutte en erhvervsuddannelse, og én informant havde afsluttet tre avu-fag på VUC. To informanter skulle til at starte erhvervsuddannelse, mens én informant havde fravalgt at starte erhvervsuddannelse på daværende tidspunkt.

2.5 Rapportens opbygning

Rapportens opbygning afspejler undersøgelsens dobbelte interesse for på den ene side de ufaglærtes overvejelser om det ufaglærte arbejdsliv og på den anden side de ufaglærtes oplevelse af, hvad der har betydning for brugen og udbyttet af vejledning. Det er et fællestræk, at den formelle vejledning, som de ufaglærte i undersøgelsen har modtaget, forud for at vi møder dem, tager afsæt i deres allerede afklarede ønske om at deltage i uddannelse. I den proces, hvor de ufaglærte er blevet afklarede om at ønske uddannelse, har de ikke modtaget formel uddannelsesvejledning. Derimod har de ufaglærtes arbejdsplads og deres relationer spillet en stor rolle. Rapportens opbygning afspejler derfor også undersøgelsens interesse for den betydning, som arbejdspladsen og relationer har for ufaglærtes afklaring om at ønske uddannelse.

Rapporten består således af fem kapitler ud over resumé og indledning.

Kapitel 3 Når voksne træffer valg i et ufaglært arbejdsliv bidrager til forståelsen af, hvordan de ufaglærte i undersøgelsen har oplevet deres arbejdsliv. Kapitlet belyser, hvordan de ufaglærte forstår de valg, de har truffet gennem deres liv i relation til arbejdsliv og uddannelse. Kapitlet belyser desuden den viden om uddannelsesmuligheder, som de ufaglærte har haft gennem deres voksne liv, og deres deltagelse i vejledning.

Kapitel 4 Når ufaglærte bliver afklaret om at ønske uddannelse bidrager til forståelsen af, hvordan de ufaglærtes afklaring om at ønske uddannelse sker i samspil med de relationer, som den ufaglærte indgår i på arbejdspladsen og privat. Kapitlet belyser også, hvordan virksomheden som arbejdsplads har betydning for de ufaglærtes afklaringsproces og muligheder for at deltage i uddannelse.

Kapitel 5 Når ufaglærte søger vejledning om uddannelse beskriver de forhold, som har betydning for, at de ufaglærte i undersøgelsen oplever at være motiverede for at deltage i vejledning. Kapitlet belyser også sammenhænge mellem motivation for uddannelse og motivation for vejledning.

Kapitel 6 Når ufaglærte modtager vejledning om uddannelse giver indblik i ufaglærtes møde med vejledningen. Kapitlet belyser de vejledningsbehov, som de ufaglærte i undersøgelsen har, og hvordan de oplever, at deres behov bliver mødt i den vejledning, de modtager. Kapitlet beskriver

også, hvilke forhold der er betydningsfulde for ufaglærtes udbytte af vejledning. Endelig fremlægger kapitlet de ufaglærte i undersøgelsens egne vurderinger af, hvad der skal til for, at flere ufaglærte modtager vejledning om uddannelse, som imødekommer de ufaglærtes vejledningsbehov.

2.6 Bemanding

Undersøgelsen er gennemført af følgende konsulenter og juniorkonsulenter fra EVA's enhed for voksen- og efteruddannelse:

- Seniorkonsulent Stine Ny Jensen (projektleder)
- Seniorkonsulent Sia Hovmand Sørensen
- Juniorkonsulent Emma Agnete Overgaard Højlund.

3 Når voksne træffer valg i et ufaglært arbejdsliv

I dette kapitel sætter vi fokus på forhold, der har betydning, når ufaglærte voksne træffer valg om uddannelse og arbejde i løbet af deres arbejdsliv. Det gør vi, fordi forståelsen for de ufaglærtes egne oplevelser af deres valg er et vigtigt grundlag for at styrke vejledningsindsatser til ufaglærte. Dette er tilfældet, fordi det fortæller noget om de behov og barrierer, der er, når ufaglærte træffer valg, herunder vælger uddannelse fra, og det er vigtig viden, som vejledningstilbud til ufaglærte skal adressere for at være relevante.

I kapitlet ser vi på de ufaglærtes arbejdsliv frem til det tidspunkt, hvor de søger vejledning i forbindelse med, at vi møder dem. Kapitlet sætter fokus på de år, hvor informanterne enten ikke har oplevet et behov for at uddanne sig eller ikke har oplevet, at de havde mulighed for det. De ufaglærte i undersøgelsen har gjort sig mange overvejelser om deres arbejdsliv, og de har truffet valg under hensyn til forskellige forhold, der har haft betydning for dem. I disse overvejelser og valg har vejledning slet ikke eller stort set ikke spillet en rolle. I kapitlet ser vi på hvorfor.

Kapitlet bidrager til en forståelse af, hvilke forhold der har betydning for ufaglærtes valg i deres arbejdsliv. Valgene handler både om valg af jobs og til- og fravalg af uddannelse. Kapitlet bidrager også til en forståelse af, hvordan ufaglærte kan opleve deres muligheder på arbejdsmarkedet og deres muligheder for at deltage i uddannelse. Nogle ufaglærte oplever, at de har haft frihed til at træffe de valg, som har givet dem et tilfredsstillende arbejdsliv, mens andre oplever, at deres arbejdsliv i større eller mindre grad ikke har været tilfredsstillende. Kapitlet bidrager til en forståelse af, hvilke behov ufaglærte søger at imødekomme gennem de valg, de træffer i deres arbejdsliv, og de barrierer, der kan være for, at de kan få opfyldt de behov.

De vigtigste pointer i kapitlet - kort fortalt

Trivsel, jobsikkerhed og økonomi er styrende for de valg, de ufaglærte træffer i deres arbejdsliv

Når de ufaglærte træffer valg i deres arbejdsliv, balancerer de forskellige behov og hensyn. Især trivsel, jobsikkerhed og økonomi er tre betydningsfulde forhold, som er retningsgivende for de ufaglærtes valg, herunder til- og fravalg af uddannelse.

De ufaglærtes interesse for uddannelse varierer gennem livet

De ufaglærtes interesse for uddannelse har varieret gennem livet som følge af ændringer i livssituation og prioriteringer. Deres interesse for uddannelse har også været påvirket af deres viden om uddannelsesmuligheder og deres forventninger til deres egne evner til at deltage i uddannelse. De ufaglærtes interesse for uddannelse former deres til- og fravalg af uddannelse.

Vejledning om uddannelse har været helt eller stort set fraværende i de ufaglærtes overvejelser om uddannelse og arbejdsliv

Fraværet af vejledning synes at skyldes et eller flere af fire forhold. Et forhold er en manglende interesse for uddannelse eller en interesse for kortere kurser, som ikke er forbundet med behov for vejledning. Et andet forhold er manglende viden om vejledningstilbud på tidspunkter, hvor den ufaglærte har ønsket forandring i sit arbejdsliv. Et tredje forhold er et manglende tilbud om vejledning om uddannelsesmuligheder i forbindelse med kontakt til en uddannelsesinstitution eller et jobcenter. Et fjerde forhold er tidligere oplevelser af utilstrækkelig vejledning, som giver forbehold i forhold til at søge vejledning igen.

3.1 Betydningsfulde forhold for valg

Undersøgelsen viser, at der er tre betydningsfulde forhold, som er styrende for de valg, ufaglærte voksne træffer i deres arbejdsliv, herunder valg om at begynde på en uddannelse:

- Trivsel
- Jobsikkerhed
- Økonomi.

De ufaglærtes til- og fravalg af uddannelse er desuden formet af deres interesse for uddannelse.

Informanterne beskriver, at de har truffet valg i deres arbejdsliv under hensyn til deres trivsel, jobsikkerhed og økonomi, og at de har vægtet hensynene forskelligt i løbet af deres liv, i takt med at deres livssituation har ændret sig. I tråd med forskningen kan man betragte informanternes valg som helhedsorienterede. Forskning peger på, at de valg, ufaglærte træffer i forhold til deres arbejdsliv, skal forstås ud fra et helhedsperspektiv, hvor lønarbejdet kun er ét af flere livsområder (Mariager-Anderson, Cort, & Thomsen, 2016; Cort, Mariager-Anderson, & Thomsen, 2018; Weber, Kochem, & Weber-Hauser, 2016; Bimrose & Hearne, 2012; Bimrose & Barnes, 2007).

Det er et fremtrædende billede, at de ufaglærte i undersøgelsen oplever valgfrihed som vigtigt for det gode arbejdsliv. Valgfrihed er her en oplevelse af, at det er muligt at vælge, hvordan fx løn, arbejdstider og -sted eller udviklingsmuligheder skal vægtes i valg af job på et givet tidspunkt, og få et job, hvor arbejdsmiljøet er tilfredsstillende. Lidt hen ad dette peger forskning på, at grundlæggende psykologiske behov har betydelig indflydelse på de valg, som ufaglærte træffer (Mariager-Anderson et al., 2016; Weber et al., 2016; Bimrose & Hearne, 2012). Når voksne oplever, at de aktivt sætter en retning for deres arbejdsliv, er det med til at opfylde et behov for selvbestemmelse. At sætte en retning kan indebære en prioritering af lønarbejde i forhold til andre livsområder og/eller af indtjening i forhold til trivsel på jobbet (Mariager-Anderson et al., 2016; Bimrose & Hearne, 2012; Bimrose & Barnes, 2007).

3.2 Betydningen af trivsel

Der er et tydeligt fokus på trivsel, når de ufaglærte voksne, vi har interviewet, ser tilbage på de valg, de har truffet i deres arbejdsliv. Der er informanter, som i lange perioder i deres liv har trivedes med det ufaglærte arbejde, de har haft, og hvis der er kommet hindringer for deres trivsel, har de fået et andet arbejde. Det er således én af årsagerne til, at uddannelse ikke har været en nødvendighed eller et ønske fra de ufaglærtes side gennem deres arbejdsliv.

Undersøgelsen peger på, at særligt fire forhold har betydning for ufaglærtes trivsel:

- Balancen mellem arbejdsliv og privatliv
- Det kollegiale fællesskab
- Arbejdsmiljø
- Muligheder for udvikling.

En informant fremhæver, at hun har haft sit ufaglærte fabriksarbejde i mange år, fordi hun har trivedes med det. Nogle af hendes kolleger er bange for at uddanne sig, men hun understreger, at det ikke er derfor, hun er blevet i ufaglært arbejde:



Der er jo mange herude, der siger: 'kursus, puha', og det er måske også derfor, man arbejder sådan et sted her. Jeg arbejder her af rent praktiske grunde, fordi det passede i mit liv dengang, og nu er jeg jo blevet glad for at være her pga. gode kollegaer og sådan noget. Men der er jo mange, der er her, fordi de ikke har fuldført 9. klasses eksamen.

Kvinde, 56 år

Informanten peger her på to forhold, som har haft betydning for hendes trivsel - dels at arbejdslivet passede til hendes privatliv, og dels at hun var glad for sine kolleger.

3.2.1 De ufaglærte voksne prioriterer balance mellem arbejdsliv og privatliv

Undersøgelsen viser, at nogle af de ufaglærte voksne har haft deres privatliv som omdrejningspunkt for de valg, de har truffet i deres arbejdsliv. Det betyder, at deres valg primært har handlet om at få et arbejdsliv til at passe til de ønsker, de havde for deres privatliv.

Et fremtrædende billede i de ufaglærtes fortællinger er, at hvis informanterne har haft børn, er det især hensynet til deres børn, som har været afgørende for deres valg. Det kommer til udtryk som en prioritering af, at arbejdets tilrettelæggelse i tid og sted har givet muligheder for de børne- og familieliv, som de ufaglærte har ønsket. På tværs af informanternes fortællinger er transporttid og arbejdstider – herunder vagthold (dag/aften/nat) og mulighederne for deltid – af væsentlig betydning for til- og fravalg af jobs.

En informant valgte at have et rengøringsjob på deltid, mens hendes børn var små. Rengøringsjobbet gav hende betydelig frihed til selv at tilrettelægge sin arbejdstid uden for almindelig kontortid. Det betød, at hun og hendes mand kunne skiftes til at passe børnene, så børnene ikke skulle i institution. Informanten fortæller om denne prioritering:



Jeg havde hele dagen med min datter, og så kom min mand hjem og tog over, og så tog jeg på arbejde. Eller også tog jeg hende bare med på arbejde, da hun var så lille. Så det, at jeg valgte at gøre rent, gjorde, at mine børn aldrig har været i dagpleje – de var hjemme. Det handlede bare om at få nok timer til, at det kørte rundt, så var det fint.

Kvinde, 47 år

Der er også eksempler på, at der er andre private forhold end familien, som er omdrejningspunkt for de ufaglærtes valg. En informant er troende. Hun og hendes mand har i mange år arbejdet på deltid for at have tid til deres religiøse arbejde:



Vi bruger omkring 20 timer om ugen på at gå ud og forkynde Biblens budskab. Så det er også sådan noget, vi føler, er vigtigt, og det skal passes ind i et arbejdsliv. Så hvis vi kan skrue ned for arbejdet og klare os alligevel, så gør vi det. Og det har vi fundet ud af, at vi godt kan.

Kvinde, 50 år

Det "vi", som optræder i informantens fortælling, er karakteristisk blandt de informanter, som har været eller er i et parforhold. Her er det nemlig ofte hensynet til de fælles interesser med partneren, som har betydning for deres valg, og beslutninger om arbejdsliv og uddannelse træffes i fællesskab, når man er i et parforhold. Parret træffer sammen beslutninger om, hvad der skal prioriteres – hvad enten det er tid til religion, økonomi til at bo i hus og have bil eller at passe børn hjemme. Valg træffes ud fra, at parret tilsammen skal kunne sikre det økonomiske grundlag for deres prioriterede behov - og hvis de har børn, at de tilsammen skal kunne varetage de forpligtigelser, der følger med forældreskabet. En informant fortæller fx om, hvordan han og hans kone sammen blev nødt til at kigge på arbejdstider og transporttid, da han fik tilbud om et godt job:



Det krævede, at vi kiggede på, om vi kunne få det hele til at passe sammen. Hvornår skal jeg møde på arbejde? Hvordan passer det med børnene? Hvornår kan vi bringe og aflevere? Skole? Og man gør jo ikke bare ting for enhver pris. Så det handler jo om at kigge på, hvordan vores hverdag kan hænge sammen. (...) Er det det, vi gør? Hvis ikke det hænger sammen familiemæssigt, så dur det ikke, at man siger ja til det. (...) du skal have din egen base til at fungere. Hvis ikke den fungerer, så skal du ikke begynde at gøre alt muligt.

Mand, 38 år

I nogle af de ufaglærtes fortællinger er det tydeligt, at overgangen til forældreskab også bliver en overgang i arbejdslivet, hvor prioriteterne ændrer sig. Det kan fx komme til udtryk ved et jobskifte, som betyder lavere indtægt, men mere familievenlige arbejdstider eller et jobskifte, som betyder mindre interessant jobindhold, men højere indtægt, bedre arbejdstider eller mindre transporttid.

3.2.2 Kollegialt fællesskab har betydning for trivsel

På tværs af de ufaglærte voksnes fortællinger om deres arbejdsliv ser vi, at trivsel i væsentlig grad kan være båret af kollegialt fællesskab. En informant fortæller om sine år med natarbejde på en fabrik:



Jeg havde det rigtig godt med det. Jeg synes, det var spændende, at man skulle bruge sit hoved, og jeg havde nogle gode kollegaer (...). Vi havde det sjovt. Om natten er det sådan lidt særligt. Der styrer vi det lidt selv. Der kan man også lave noget ballade og lave noget fis. Jeg havde det virkelig sjovt.

Kvinde, 46 år

Som det fremgår af citatet, havde det betydning for informantens trivsel, at hun havde det sjovt med sine kolleger, og at der var en vis grad af frihed og selvstændighed i løsningen af arbejdsopgaverne.

En anden informant opsummerer, hvad der er afgørende for, at han har et godt arbejdsliv:



Jamen, at det er en god arbejdsplads, og at det er et godt miljø. Kollegaer betyder utroligt meget på en arbejdsplads. Hvis jeg arbejdede sammen med nogle kollegaer, som er nogle røvhuller, så er det heller ikke sjovt at være der. Det er alfa omega, at man har det sjovt og godt med sine kolleger. Selvfølgelig skal der også være nogle udfordringer i de ting, man laver. Men det synes jeg også, jeg har.

Mand, 52 år

Der er også informanter, som peger på, at gode kolleger og et givende socialt fællesskab kan skabe trivsel, selvom arbejdsforholdene eller jobindholdet ikke er tilfredsstillende. Det peger på, at det kollegiale fællesskab er en væsentlig kilde til trivsel, som har haft stor betydning for de valg, informanterne har truffet.

Et hierarki blandt kolleger kan medføre manglende trivsel

Nogle af de ufaglærte fortæller om perioder, hvor de ikke har trivedes med deres kolleger. En fremtrædende årsag til dette er en oplevelse af at være nederst i et tydeligt hierarki baseret på uddannelse og/eller anciennitet. I de ufaglærtes fortællinger er disse oplevelser forbundet med en urimelig tildeling af arbejdsopgaver og/eller en manglende integration i det kollegiale fællesskab. En informant fortæller om et arbejde som ufaglært på plejeområdet:



Når du ikke er uddannet, så har folk ikke respekt for dig. De misbruger nærmest din arbejdskraft og får dig til at lave alt det dårlige arbejde, som de burde gøre som assistenter; gå hen og skifte en borgers forbindelse, selvom det kræver speciel viden for at kunne skifte det. Men det sted, jeg har været, der pisker de dig ud i det, sådan 'Nå, det må du lige finde ud af' (...). Og en af dem, jeg arbejdede med, hun kunne rigtig godt lide at spille bossy og hele tiden sende mig rundt. Når jeg havde taget mit arbejde med de tunge borgere, var jeg helt færdig, og så ville hun have, at jeg skulle tage hendes arbejde også.

Kvinde, 32 år

Der er ufaglærte, som har oplevet, at deres position nederst i et fagligt hierarki også betød, at de ikke blev budt ind i det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Der er også informanter, som har oplevet, at en position som vikar eller nyansat har været forbundet med udelukkelse fra et socialt fællesskab. I deres fortællinger sammenligner de arbejdspladser, hvor de som nye er blevet taget godt imod og budt velkommen, med arbejdspladser, hvor de som nye har haft begrænset fagligt samarbejde med kolleger og fx ikke er blevet budt med, når en gruppe kolleger er gået til frokost sammen.

3.2.3 Arbejdsforhold har betydning for trivsel

I de ufaglærtes fortællinger er der mange eksempler på, hvordan arbejdsforholdene har betydning for trivsel og dermed har haft væsentlig indflydelse på deres valg i arbejdslivet. Nogle forhold handler om jobbet grundlæggende karakter, fx med hensyn til arbejdstider og fysisk belastning. Et andet arbejdsforhold, der har betydning for trivsel, er ledelsen på en arbejdsplads, og det er en gennemgående oplevelse, at dårlige ledere kan være årsag til manglende trivsel. En informant fortæller om ledelsesudskiftninger på en arbejdsplads, hvor hun var ansat i en årrække:



Jeg havde faktisk et skidegodt arbejde. Altså virkelig. Men ledelsen var skiftende, og der var simpelthen bare ikke styr på ret meget. Og mine kollegaer de stoppede én efter én. Stille og roligt. Hvor jeg tænkte: 'Nå, men gad vide om jeg egentlig også skal til at gøre et eller andet. Altså er det egentlig tid til, at jeg skal videre?' Og så fik vi en rigtig dårlig chef. (...) Så fik vi faktisk næsten alle sammen lige pludseligt et andet arbejde.

Kvinde, 46 år

Et arbejdsforhold, som informanter peger på har betydning for trivsel, er rimelighed og sikkerhed ift. løn. Når arbejdspladser ikke udbetaler overarbejde, vagttillæg eller giver afspadsring, som de ansatte mener at have ret til, kan det give en oplevelse af, at medarbejdernes indsats og fleksibilitet ikke er værdsat. Et andet arbejdsforhold, som har betydning, er forudsigelighed og rimelighed ift. fx vagtplaner og arbejdsopgaver. Et tredje forhold, som har betydning, er tilgængeligheden af arbejdstøj, sikkerhedsudstyr og hjælpemidler til at minimere fysisk belastning.

3.2.4 Muligheder for udvikling kan være vigtige for trivsel

Nogle af de ufaglærte voksne beskriver udviklingsmuligheder som en væsentlig faktor for, at de har trivedes i et job. Der er informanter, som peger på, at for at trives i deres arbejdsliv har de skulle have et job, hvor de selv har kunnet være med til at finde løsninger på deres arbejdsopgaver. Samtidig fortæller de, at de kun har kunnet udholde rutineprægede jobs i kortere perioder. Der er flere af de ufaglærte i undersøgelsen, som har eller har haft lederstillinger. Denne informantgruppe giver i særlig grad udtryk for et behov for at udvikle sig i retning mod nye arbejdsopgaver og mere ansvar, som det har været vigtigt for dem at få opfyldt i deres arbejdsliv. En informant beskriver, hvordan han har udviklet sig og søgt udviklingsmuligheder:



Man har jo hele tiden puttet noget i sin rygsæk. Man bliver jo ikke dummere af [at prøve] ting. Hvis jeg ikke havde lyst til at starte på kontorjob, så havde jeg jo ikke søgt det. Så havde jeg måske stadigvæk været der, hvor mine kolleger er, som stadigvæk render rundt og slår græs. Men jeg ville måske godt prøve noget andet hen ad vejen.

Mand, 52 år

For andre af de ufaglærte i undersøgelsen har jobindholdet været mindre vigtigt for deres trivsel, og for en del af informanterne har udviklingsønskerne været relateret til et ønske om at udvikle sig med henblik på bedre at kunne løse deres arbejdsopgaver. For de informanter, som har haft et ønske om at udvikle sig i retning af mere ansvarsfulde og varierede jobs, er det et fællesstræk, at de gennem deres arbejdsliv har oplevet, at de har haft mulighed for at finde jobs, hvor de har kunnet udvikle sig gennem arbejdsopgaver og kurser. At informanterne har været ufaglærte har altså hidtil ikke været en hindring for at opnå trivsel gennem en progression i ansvar og arbejdsopgaver.

3.3 Betydningen af jobsikkerhed

At der i mange år altid var arbejde at få er en oplevelse, som går på tværs af de arbejdslivsfortællinger, som indgår i undersøgelsen. Nogle af de ufaglærte voksne i undersøgelsen har haft mange jobskifter. Andre har været på samme arbejdsplads i mange år, men har haft oplevelsen af, at det ikke ville være et problem at få et andet arbejde. Dette er således også en årsag til, at uddannelse ikke været en nødvendighed eller et ønske fra de ufaglærtes side gennem deres arbejdsliv.

Forskning peger på, at ufaglærtes erfaringer med jobskifte og ledighed har stor betydning for deres overvejelser om arbejdsliv og uddannelse. Voksne, som har en oplevelse af, at det altid har været

muligt at få et tilfredsstillende job, kan have en tendens til i mindre grad at overveje deres fremtidsmuligheder og uddannelse. Omvendt kan voksne, der har haft perioder med ledighed eller job, som de ikke har trivedes i, have større tendens til at overveje, hvordan de sikrer sig et godt arbejde fremover, herunder om uddannelse er nødvendigt (se fx Barabasch, 2018; Bimrose & Barnes, 2007).

Der er informanter, som i deres arbejdslivsfortælling fremhæver, at de har haft valgfrihed og styring i eget arbejdsliv. Et omdrejningspunkt for oplevelsen af valgfrihed er, at det har været muligt at få et andet og bedre arbejde, hvis informanterne har været i et job, hvor de ikke har trivedes. Der har altså været jobs nok. En informant fortæller, hvordan hun har oplevet skiftene i sit arbejdsliv – skift, som nogle gange har været motiveret af utilfredsstillende arbejdsforhold:



Et eller andet sted har jeg ikke haft så svært ved det, fordi jeg aldrig sådan rigtig er blevet fyret. Hvis jeg var blevet fyret, kan det godt være følelsen havde været helt anderledes. Fordi så er det ikke mig, der har valgt det. For mig har det været mig selv, der har valgt, at det er måske ikke lige var det job, jeg skulle have, fordi arbejdstiderne ikke var gode eller et eller andet.

Kvinde, 47 år

Informanten oplever, at det altid har været problemfrit for hende at finde et bedre job, hvis der er kommet hindringer for hendes trivsel i et job.

En anden informant fortæller om, hvordan hans netværk har været afgørende for, at han flere gange har kunne skifte til et bedre job:



Det har altid været lidt heldigt. Jeg har bare skulle gribe knoglen og ringe til de relationer, jeg har skabt. Ti år er lang tid i sådan en stor virksomhed, og jeg har fået mange gode kontakter. (...) Det, at jeg har lært mennesker at kende i det her regi i så mange år, har gjort, at jeg har kunnet ringe, og det har holdt mig kørende [med gode jobs] så længe. Det har været en god ting.

Mand, 42 år

I de ufaglærtes fortællinger er der mange eksempler på, at de har fået nye jobs gennem deres private eller professionelle netværk.

Der er også ufaglærte, som i længere perioder har haft arbejde, som de ikke har trivedes med, og som har skiftet mellem utilfredsstillende jobs. Fælles for dem er for det første, at de har oplevet, at de altid har kunnet finde arbejde, som har sikret dem en tilstrækkelig indtægt. For det andet er det et fællestræk, at de informanter, som har haft utilfredsstillende jobs i længere perioder, har haft nogle betydelige udfordringer i deres liv i disse perioder. Det kan fx være udfordringer ift. opbrud af informantens familie eller udfordringer af psykisk karakter. Disse udfordringer har betydet, at informanterne har oplevet både at have haft begrænsede muligheder ift. at finde et bedre ufaglært job og væsentlige barrierer for at deltage i uddannelse.

3.4 Betydningen af økonomisk sikkerhed

Undersøgelsen viser, at for nogle af de ufaglærte voksne er økonomi en central faktor i de valg, de træffer i deres arbejdsliv, og en central årsag til, at de vælger uddannelse fra. De ufaglærtes overvejelser om økonomi kan have forskellige omdrejningspunkter alt efter den enkelte ufaglærtes livssituation og prioriteringer. Det kan fx være, at de fokuserer på at have et job, som giver dem en nødvendig indtægt, som sikrer det økonomiske grundlag, eller som endda sikrer et belejligt økonomisk råderum, som giver frihed.

3.4.1 En nødvendig indtjening, som sikrer det økonomiske grundlag

For nogle af de ufaglærte voksne i undersøgelsen har et omdrejningspunkt for de valg, de har truffet i deres arbejdsliv, været at sikre det økonomiske grundlag, som er nødvendigt for at få dagligdagen til at fungere. For nogle informanter har det også været vigtigt at kunne spare op til større uforudsete udgifter eller en ledighedsperiode.

Der er informanter, som nævner, at de altid prioriterer at have styr på økonomien. En informant fortæller om, hvordan en sikker økonomi altid har haft forrang i de valg, hun har truffet:



Jeg tror bare, jeg er opdraget til, at man skal sørge for at tjene nogle penge, så man kan betale de faste udgifter, så ens base er i orden. Og så er der frit spil på alle hylder. Man skal bare sørge for, at alt det, der skal være i orden, er i orden. (...) Og hvis der ikke er styr på det af den ene eller den anden grund, og noget uforudsigeligt kommer væltende ind, så tror jeg, at jeg kunne arbejde i døgn drift for at tjene de penge. Det er også derfor, jeg ikke har haft noget imod at have det, andre kalder: 'sådan et lorterengøringsjob'. Ja, ja, men jeg har fået løn hver måned og fik betalt det, jeg skulle (...).

Kvinde, 47 år

Særligt for de ufaglærte i undersøgelsen, der har eller har haft forsørgerpligt, har sikringen af den daglige økonomi været en væsentlig prioritering. Der er informanter, som med et ufaglært job kun har tjent, hvad der var nødvendigt for at forsørge sig selv og eventuelle børn. Det har ikke været en mulighed at klare sig med SU eller lærlinge- eller elevløn, og derfor har de valgt uddannelse fra. Et eksempel på dette er en informant, som havde mulighed for at komme i lære for 15 år siden, men som ikke kom det, fordi løn nedgangen var en barriere:



De ville gerne have mig i lære, men de ville kun give mig 140 kr. i timen, og jeg får 170. Og på det tidspunkt havde jeg to små børn og var blevet skilt og havde et hus, jeg skulle betale en bil, og så tænkte jeg: 'Okay, så skal jeg ikke gå så langt ned i løn, vel?' Så det er tit det, der er faktoren, tror jeg. Det er pengene. Hvis man ikke kan få det til at hænge sammen, så får man ikke en uddannelse. Det tror jeg ikke.

Kvinde, 47 år

Informantens oplevelse af, at økonomi har været en barriere ift. at starte uddannelse, finder vi også hos andre informanter. Det gælder især for informanter med forsørgerpligt. Men der er også eksempler på, at informanter uden børn har haft økonomiske forpligtigelser, som de ikke har kunnet overkomme med en lærlinge- eller elevløn.

3.4.2 Økonomisk råderum, som giver frihed

I undersøgelsen er der ufaglærte voksne, som har haft og prioriteret at have et betydeligt økonomisk råderum. Et karakteristisk træk på tværs af de ufaglærtes fortællinger er, at økonomisk frihed har haft størst betydning i deres yngre voksenår. En af de yngre informanter beskriver sine tanker om sit arbejdsliv indtil nu:



Det har sgu været fint. I det store og hele har det været fint. Det har gjort mange ting for mig, at jeg kunne købe en bil, at jeg har kunne tage på ferie, at jeg har kunne spare op, at jeg har kunne gå på restaurant og købe nogle ting, og købe gaver, når folk har fødselsdag og sådan nogle ting. Det giver jo meget. Det giver jo meget frihed at have et arbejde vel at mærke. Penge giver meget frihed generelt, så hvis man har en god løn, så giver det også meget frihed.

Mand, 28 år

Der er informanter med et betydeligt økonomisk råderum, som har fundet det svært at vælge at gå ned i indtægt og derfor har valgt andre jobs eller uddannelse fra. En informant droppede som ung sine tanker om at læse videre efter militæret, fordi han var blevet vant til at have penge:



[Efter hf] ville jeg gerne ind til militæret, men jeg var også ude i, om jeg skulle læse noget teknikum, som det hed dengang eller noget ingeniør. Men når man først kom ind og blev vant til at tjene penge – man tjente fandeme gode penge som sergent ved militæret – så var ens standard jo lige pludselig høj, og så tænkte man: 'Jamen så skal jeg ikke gå i skole'. Så [efter militæret] var det ud og arbejde og tjene nogle penge.

Mand, 52 år

På tværs af de ufaglærtes fortællinger træder det tydeligt frem, at økonomi er en helt central faktor for de valg, de har truffet i deres arbejdsliv. For nogle har økonomi været en barriere for at gå videre med overvejelser om at tage en uddannelse.

3.5 Interesse i uddannelse

Undersøgelsen viser, at omfanget af interesse for uddannelse har betydning for, hvor meget ufaglærte voksne overvejer uddannelse som en del af de valg, de tager i deres arbejdsliv.

Det er meget forskelligt, i hvilket omfang informanterne i undersøgelsen gennem deres arbejdsliv har haft interesse for at uddanne sig. Forskellene kan kategoriseres i tre typer af interesse. Den første type af interesse er kendetegnet ved, at informanterne har meget begrænset interesse for uddannelse – både de kortere kurser og uddannelser af længere varighed. Disse informanter har kun deltaget i kurser, som har været pålagt af arbejdsgiver. Den anden type af interesse er kendetegnet ved, at informanterne kun har interesse for kortere kurser, som er direkte relateret til deres arbejdsopgaver på det givne tidspunkt. Denne gruppe af informanter har primært deltaget i kurser, fordi de så muligheder ift. deres ansættelse. Den tredje type af interesse er kendetegnet ved, at informanter har haft en betydelig interesse for at tage uddannelse, herunder også fulde erhvervsuddannelser. Blandt informanter med denne interesse har nogle deltaget i uddannelse i meget begrænset omfang, mens andre har deltaget en del. Flere af disse informanter har et eller flere afbrudte uddannelsesforløb bag sig.

Der er en væsentlig pointe, at interessen for uddannelse hos de ufaglærte, som indgår i undersøgelsen, har varieret gennem deres arbejdsliv. På et tidspunkt kan en informant altså have haft meget begrænset interesse for uddannelse, og samme informant kan på et andet tidspunkt have haft betydelig interesse for uddannelse. Undersøgelsen viser, at særligt tre forhold har betydning for omfanget af interesse for uddannelse, som informanterne har haft gennem deres arbejdsliv. Det er ansættelse og relationer på arbejdspladsen, som vi udfolder i kapitel 4, og det er viden om uddannelsesmuligheder og forventninger til egne evner, som vi udfolder i de følgende to afsnit.

3.5.1 Store forskelle i de ufaglærte voksnes viden om uddannelsesmuligheder

Undersøgelsen peger på, at ufaglærte voksnes interesse for uddannelse er forbundet med viden om uddannelsesmuligheder. Det betyder, at viden om uddannelsesmuligheder kan give interesse for uddannelse. Omvendt kan manglende viden om uddannelse føre til begrænset interesse for uddannelse. I kapitel 5 viser vi, hvordan netop tilegnelsen af ny viden om uddannelsesmuligheder er en væsentlig årsag til, at ufaglærte søger vejledning om uddannelse.

De ufaglærte med bred viden om uddannelsesmuligheder

Der er informanter i undersøgelsen, som gennem mange år har haft betydelig viden om deres uddannelsesmuligheder. Denne viden har i varierende omfang ført til deltagelse i kortere kurser og i væsentlig grad formet forestillinger om fremtidige uddannelsesmuligheder. Informanterne beskriver, at de har fået viden gennem deltagelse i uddannelse, arbejde som TR eller AMR, fra søgninger på internettet, fra private relationer, kolleger eller fra TR og chefer. En informant fortæller om sin søgen efter viden på internettet:



Altså jeg har søgt rigtig meget efter alt muligt på internettet. Jeg bruger det hele tiden. (...) Jeg tror egentlig, at jeg har fundet svar på mange ting. Jeg har også fundet svar på fx økonomi, som jeg gik rigtig meget op i i starten. Så jeg har kunne bruge nettet og hjemmesiderne rigtig meget. Men det er også, fordi jeg godt kan lide at undersøge og finde ud af ting.

Kvinde, 46 år

Den oplevelse, som informanten her beskriver, af, at internetsøgning er forbundet med en lyst til at undersøge ting, er der også andre informanter, som giver udtryk for. Der er informanter, der har brugt internetsøgninger meget, som oplever, at der på internettet kan findes meget viden om uddannelsesmuligheder, men at det kan være svært og kræve betydelig ihærdighed at finde den brugbare viden. Det er en oplevelse, at det er særligt svært at finde viden om de forhold, der særligt gør sig gældende for voksnes uddannelsesmuligheder, fx viden om det at være vokselev. Informanter fortæller, at de bruger googlesøgninger, men også, at deres strategi ofte har været at gå ind på hjemmesiderne til de erhvervsskoler, som de kender i deres lokalområde, og søge oplysninger dér. Det er dog en generel oplevelse, at det har været svært at finde oplysninger.

De ufaglærte med begrænset viden om uddannelsesmuligheder

De ufaglærte voksne i undersøgelsen, som er eller har været TR eller AMR, har en oplevelse af, at tillidshvervet har givet dem betydelig viden om uddannelsesmuligheder. Denne viden kommer fra TR-kurser i fagforeningen, og/eller fordi disse tillidshverv giver en tættere kontakt til virksomhedsledelsen og dermed indblik i den viden og de overvejelser, der er om uddannelse til medarbejderne.

Der er også informanter, som har haft meget begrænset viden om deres uddannelsesmuligheder som voksne. Et eksempel er informanter, som ikke har fuldført folkeskolens 9. klasse. De har vidst, at den manglende afgangseksamen fra folkeskolen var en barriere for at deltage i mange uddannelser, men har ikke kendt til mulighederne for at opfylde adgangskravene ved at deltage i FVU eller AVU. Et andet eksempel er informanter, som ikke har vidst, at der var uddannelsesmuligheder målrettet voksne. En informant udtrykker, at han har haft en opfattelse af, at *”uddannelsesstoget kører, når man er ung”*. En anden informant reflekterer over, hvorfor hun ikke rigtig har tænkt på, at hun stadig kunne uddanne sig:



Jeg tror, at nogen, når de har en uddannelse, så har de været i deres fag nogle år, så tænker de: ’Nu vil jeg gerne skifte retning [og tage en ny uddannelse]’. Og det er måske mere naturligt at tænke på uddannelse, hvis du har en uddannelse, end hvis du bare er i livet og ikke tænker længere end det. Fordi det har jeg jo sådan set ikke gjort. Jeg tænkte: ’Det går jo fint nok’.

Kvinde, 50 år

Denne oplevelse af, at uddannelse kan være en vej til mere uddannelse, ser vi også hos informanter, som netop har fået viden om uddannelsesmuligheder ved at deltage i uddannelse, enten som unge eller voksne. Der er dog ingen af informanterne i denne undersøgelse, som har fået tilbudt formel vejledning i forbindelse med uddannelsesdeltagelse. De har fået viden ved fx at være på en

erhvervsskole og se, hvilke andre uddannelser der var, eller høre om andre deltageres eller underviseres uddannelsesforløb.

3.5.2 De ufaglærte voksne har meget forskellige forventninger til egne evner

Undersøgelsen peger på, at de ufaglærte voksnes egne vurderinger af deres egne evner til at uddanne sig kan have betydning for deres interesse i uddannelse. Undersøgelsen viser, at ufaglærte kan have meget forskellige forventninger til, hvordan det er at deltage i uddannelse. Ydermere peger undersøgelsen på, at de ufaglærtes forestillinger om, hvordan det er at deltage i uddannelse, er formet af deres selvopfattelse af egne evner til at lære nyt samt deres konkrete erfaringer med at lære nyt - hvad enten det er i en uformel eller formel sammenhæng. Deres forestilling om, hvordan det er at tage uddannelse, har været væsentlig i deres overvejelser om arbejdsliv og uddannelse.

Forskning peger på, at voksne har et grundlæggende psykologisk behov for at opleve sig selv som kompetente (Mariager-Anderson et al., 2016; Weber et al., 2016; Bimrose & Hearne, 2012). Dette behov kan komme til udtryk i voksnes valg, både ved at voksne aktivt søger efter at få arbejde og evt. deltage i uddannelse, som de er gode til, men også ved at voksne undgår arbejde og uddannelse, hvor de oplever, at deres evner er utilstrækkelige. Behovet for at opleve sig selv som kompetent kan i voksnes valg også komme til udtryk ved, at voksne søger et arbejdsliv, som giver dem mulighed for at opleve sig selv som kompetente igennem deres fritidsinteresser, privatlivet eller i andre former for arbejde end lønarbejde.

Forskning peger desuden på, at de erfaringer, som voksne har gjort sig tidligt i livet med egen faglig formåen, og det selvbillede af deres egne evner, som de har formet, har betydning for, om de som voksne har fokus på at undgå nederlag eller på at gøre det, de er gode til, og det får betydning for deres overvejelse om uddannelse i voksenlivet (se fx Weber et al., 2016).

Der er ufaglærte i undersøgelsen, som udtrykker en høj grad af tillid til egne evner. En informant siger kort og godt:



Jeg har mange kompetencer, så jeg kan blive alt det, jeg har lyst til at være.

Mand, 47 år

På tværs af de ufaglærtes fortællinger tegner der sig et billede af, at feedback fra ens chef og tildelelse af ansvar er en væsentlig kilde til tillid til egne evner, herunder evnerne til at tage en uddannelse. Andre kilder til tillid til egne evner kan være, at informanten har opnået gode faglige resultater og god feedback fra undervisere i tidligere uddannelsesforløb, samt at private relationer og kolleger har udtrykt tiltro til informantens evner.

Der er ufaglærte i undersøgelsen, som har stor tillid til deres egne evner til at lære nyt. Det er et fællestræk, at denne vurdering i høj grad hænger sammen med, at de ufaglærte har haft gode erfaringer med at lære nyt. Nogle af de ufaglærte peger på, at for at lære nyt skal man være vedholdende og ikke bange for nederlag. En informant fortæller om sin indstilling til det at lære nyt:



Jeg har ikke nogen problemer med at sige, hvis der er ting, jeg ikke kan finde ud af. Og hvis det er noget, jeg interesserer mig for og gerne vil lære, så har jeg heller ikke noget imod at spørge om hjælp til det og fx sige: 'Altså du er nødt til at forklare mig det tre gange det her, fordi ellers fiser den ikke ind,' vel? Det er ikke sådan, jeg sidder og tænker: 'Nu har du forklaret mig det to gange, nu tør jeg bare ikke spørge mere, for jeg fatter ikke en brik,' vel? Det gør jeg ikke. Jeg bliver bare ved med at spørge, indtil jeg kan forstå det.

Kvinde, 47 år

Den ufaglærte peger på, at denne vedholdenhed både gør sig gældende, når hun skal lære nyt på arbejdet, og når hun er i uddannelse. Det er en tilgang, som også andre informanter har, og som peger på, at disse informanter ikke er bange for nederlag og grundlæggende tror på, at de kan lære nyt, hvis de vil, og hvis rammerne er de rigtige.

Der er også ufaglærte, som giver udtryk for, at deres overvejelser om uddannelse har været præget af en høj grad af usikkerhed på egen faglige formåen i læringssammenhænge. En væsentlig kilde til denne usikkerhed er dårlige læringserfaringer fra tidligere. Grundlæggende udfordringer med at læse og skrive fremstår som en særlig stærk kilde til usikkerhed omkring egne faglige evner. Der er desuden nogle af de ufaglærte, som har erfaringer med psykisk og/eller socialt ikke at trives i en undervisningssammenhæng, og de erfaringer har haft betydning for deres overvejelser om uddannelse.

Undersøgelsen viser, at en anden kilde til usikkerhed på egen faglig formåen er en oplevelse af, at informanterne med årene er blevet uvant med uddannelse, hvilket de forventer vil gøre det svært at udholde den forventede kedsomhed og ubehag ved teoretisk og stillesiddende undervisning. For nogle af de ufaglærte bygger denne vurdering på konkrete tidligere erfaringer med at deltage i uddannelse, som både kan være helt tilbage fra folkeskolen, men som også kan være erfaringer i forbindelse med AMU-kurser og lignende.

Omvendt er der nogle af de ufaglærte, som har gode erfaringer med at deltage i uddannelse. En informant siger:



Jeg har taget mange kurser. Jeg har taget kurser i TR, virksomhedsforståelse og meget andet. Man skal også have opstartskurser for at være tillidsrepræsentant, hvor man har fire grundkurser. Så jeg synes, det er spændende at prøve noget nyt. Jeg kan godt lide det. Man kan godt melde sig til noget og så tænke, lige når man skal ind ad døren, at man overhovedet ikke kan finde ud af det. Og når man så kommer ind, så finder man ud af, at de andre også sidder og tænker: 'Jeg kan ikke finde ud af det her'. Og så går det jo alligevel. Så der kan godt være en spænding eller nervøsitet, lige inden man går ind, men så går det hurtigt over igen.

Kvinde, 47 år

En anden informant fortæller, hvordan han har trivedes med at være på kursus en gang imellem:



Det er jo fint at få det der afbræk i hverdagen en gang imellem. At man lige får det der frirum fra ens job, og det så er noget andet, man koncentrerer sig om. Men det har jo kun været i kortere tid, at jeg har været der. Så det er jo ikke dårligt at komme ud og lære noget nyt. Så det handler jo også om at udvide sin horisont.

Mand, 52 år

Det er et fællestræk, at gode oplevelser med at deltage i uddannelse har givet informanterne lyst til at deltage i mere uddannelse. Det er dog forskelligt, i hvilket omfang det har fået dem til at være op søgende ift. deres muligheder.

3.6 Fravær af vejledning

De ufaglærte voksne i undersøgelsen oplever, at offentligt finansieret vejledning om arbejdsliv og uddannelse hos fx udbydere, de tidligere VEU-centre, jobcentre eller eVejledning har været helt eller stort set fraværende gennem deres arbejdsliv. Undersøgelsen peger således på, at formel vejledning ikke har haft betydning for de valg, de har truffet.

Der er informanter, som har modtaget uformel vejledning om arbejdsliv og uddannelse gennem en eller flere virksomheder, de har arbejdet i, fra deres relationer på arbejdspladsen eller fra private relationer. Dette bliver udfoldet i kapitel 4.

Undersøgelsen peger på fire typiske årsager til, at informanterne ikke tidligere i deres arbejdsliv har modtaget formel vejledning om uddannelse og arbejdsliv. En årsag er, at informanterne ikke umiddelbart har været interesseret i længerevarende uddannelse og derfor ikke modtaget vejledning. Nogle informanter har deltaget i korte kurser relateret til deres arbejdsopgaver, men har ikke oplevet behov for at modtage vejledning i den forbindelse. Dette kan der som tidligere beskrevet være mange grunde til, herunder bl.a. økonomi, familieforhold eller tilfredshed med tidligere job. En anden årsag til fravær af vejledning er, at de eksisterende vejledningstilbud ikke har været synlige for informanterne. Der er informanter, som fortæller om tidspunkter i deres liv, hvor de har ønsket en forandring i deres arbejdsliv, men hvor de ikke har vidst, at det var muligt at få vejledning i forbindelse med dette ønske. En tredje årsag til fravær af vejledning er, at informanterne er ikke blevet tilbudt vejledning om uddannelse, når de har været i kontakt med uddannelsesinstitutioner eller jobcentre. En fjerde årsag er, at informanterne tidligere har oplevet utilstrækkelig vejledning. De to sidstnævnte årsager udfolder vi i de følgende to afsnit.

3.6.1 Vejledning om uddannelse er ikke blevet tilbudt på uddannelsesinstitutioner og i jobcentre

Der er i undersøgelsen ufaglærte voksne, som ikke har fået tilbudt vejledning om uddannelse i situationer, hvor de har været i kontakt med en uddannelsesinstitution eller et jobcenter. Et eksempel er informanter, som har deltaget i AMU-kurser, og hvor der potentielt har været en anledning til at tilbyde vejledning om uddannelse, men hvor de ikke har fået det tilbud. Nogle informanter har også i deres unge år oplevet ikke at modtage vejledning om muligheder for videre uddannelse under deres ungdomsuddannelse – herunder både handelsskole, gymnasial uddannelse og produktions-skole.

Et eksempel på et umødt vejledningsbehov er, at en informant har taget grundforløbet på en erhvervsskole, men ikke har kunnet finde en praktikplads og ikke har modtaget vejledning i den situation. En informant fortæller fx om fraværet af vejledning de to gange, han har afsluttet et grundforløb, hvor han ikke har kunne finde en praktikplads:



Jeg talte ikke med vejledningen på skolen og heller ikke med andre om, hvad der så skulle ske. Jeg kan jo godt se nu, at det jo faktisk er lidt mærkeligt, at det ikke bliver fulgt til dørs. Der er ikke nogen, der har grebet mig på nogen måder. Hvorfor var der ikke nogen, der pegede på en anden uddannelse, hvor der var praktikpladser eller spurgte, hvorfor jeg ikke bare kunne tage en HF i stedet for? Så der er jeg egentlig blevet tabt fuldstændig. Så det er lidt ærgerligt.

Mand, 38 år

Der er informanter, som har stået i denne situation med fravær af vejledning i forbindelse med manglende praktikplads gentagne gange, også i deres voksne år.

Et andet og relateret eksempel på et umødt vejledningsbehov er informanter, der har afbrudt et uddannelsesforløb af mentale, økonomiske eller faglige årsager, men ikke har modtaget vejledning op til eller i forbindelse med udmeldelse fra uddannelsen.

Et tredje eksempel på et umødt vejledningsbehov er informanter, der har oplevet ikke at modtage tilfredsstillende vejledning under en ledighedsperiode. I denne situation har informanter i deres

kontakt med jobcenter og fagforening oplevet at modtage vejledning om uddannelse i meget varierende grad. Det er en udbredt oplevelse, at der slet ikke har været tilbudt vejledning om uddannelse i ledighedsperioder, hvor fokus i stedet alene har været på at opnå beskæftigelse. I nogle tilfælde har informanter oplevet en overfladisk orientering i jobcenter eller a-kasse om, at uddannelse er en mulighed. Denne orientering er der dog ikke blevet fulgt op med en mere individuel vejledning.

3.6.2 Tidligere utilstrækkelig vejledning kan være en barriere

Der er ufaglærte voksne i undersøgelsen, som tidligere selv har opsøgt vejledning i forbindelse med deres overvejelser om uddannelse, fx hos fagforeninger, uddannelsesinstitutioner eller institutionsuafhængige vejledningstjenester, men som har oplevet at få utilstrækkelig vejledning. Af de ufaglærtes fortællinger fremgår det, at erfaringer med utilstrækkelig vejledning har været en barriere for at opsøge vejledning senere i livet. En informant fortæller fx, hvordan en erhvervsskole afviste hende, da hun ringede for at få vejledning om RKV ift. erhvervsuddannelse for voksne:



Da jeg søgte vejledning denne gang [forud for interviewet], var jeg egentlig på forhånd sådan lidt irriteret på dem. Fordi jeg før har ringet til handelsskolen for at få lavet en RKV. Og dengang sagde de, at det ikke kunne nytte noget at lave en RKV for mig. Og så tænkte jeg: 'Det er da noget pjat. De kan da bare tage mig ind og så lige få en snak.'

Kvinde, 46 år

Andre informanter fortæller om vejledere, der ikke havde viden til at besvare informantens spørgsmål og ikke tilbød at undersøge det eller vende tilbage, og om vejledere, der alene henviste informanten til relevante hjemmesider, hvor han så selv skulle finde den viden, han havde brug for, hvilket, han ikke oplevede, var muligt. Der er informanter, som vurderer, at disse oplevelser med vejledning har afholdt dem fra at søge vejledning igen.

4 Når ufaglærte bliver afklaret om at ønske uddannelse

I dette kapitel ser vi nærmere på, hvilken betydning virksomheder og de ufaglærte voksnes relationer har, når ufaglærte bliver afklaret om at ønske uddannelse. Det gør vi, fordi det er et fremtrædende billede i denne undersøgelse, at de ufaglærte først deltager i vejledning, når de er afklarede om, at de ønsker at uddanne sig. Det betyder, at de ufaglærte ikke har haft individuel kontakt med en vejleder i den proces, hvor de er nået frem til dette ønske.

Selvom de ufaglærte i undersøgelsen ikke modtager individuel vejledning om uddannelse i processen, hvor de bliver afklaret om at ønske uddannelse, betyder det ikke, at de ufaglærtes afklaringsproces er en individuel proces. Undersøgelsen viser, at når ufaglærte er i beskæftigelse, bliver ønsket om og mulighederne for at uddanne sig i høj grad formet af virksomheden, de arbejder i, og af deres relationer på arbejdspladsen, dvs. lederen, kolleger og TR. Samtidig har de private relationer som familie, bekendte og venner også betydning for de ufaglærtes afklaringsproces.

Kapitlet bidrager med viden om, hvordan ufaglærte har forskellige betingelser for at blive afklaret om at ønske uddannelse, alt efter hvilken virksomhed og hvilke relationer de er omgivet af. Nogle ufaglærte har på deres arbejdsplads gode muligheder for at blive støttet i deres afklaringsproces og gode muligheder for at deltage i uddannelse, andre har ikke. Derfor bidrager kapitlet også til en forståelse af vigtigheden af, at der er relevante og tilgængelige vejledningstilbud til de ufaglærte, som af forskellige årsager ikke har gode betingelser for at blive afklaret om og deltage i uddannelse på deres arbejdsplads. Endelig bidrager kapitlet med viden om den rolle, som lederen, kolleger og TR kan spille i de ufaglærtes afklaringsproces – viden, som kan være nyttig i indsatser med opsøgende arbejde i virksomheder, brug af uddannelsesambassadører i virksomheder mv.

De vigtigste pointer i kapitlet – kort fortalt

De ufaglærtes relationer på arbejdspladsen og privat er betydningsfulde relationer i deres afklaringsproces

De ufaglærtes relationer på arbejdspladsen er lederen, kolleger og TR. Privat er det familie, bekendte og venner. De er betydningsfulde relationer, fordi de kan påvirke og lede de ufaglærte på vej i afklaringsprocessen ved at bidrage med viden, inspiration, opbakning, håndholdt støtte mv. og ved at udgøre en væsentlig samtalepartner for de ufaglærte.

Virksomhederne, som de ufaglærte arbejder i, har betydning for de ufaglærtes afklaringsproces

Det har de, fordi virksomhederne kan være med til at skabe rammer og retning for de ufaglærtes afklaringsproces. Virksomhedernes indstilling til uddannelse har betydning for ufaglærtes muligheder for at deltage i uddannelse, udtrykke ønske om uddannelse samt få information om uddannelsesmuligheder.

4.1 Betydningsfulde relationer i de ufaglærte voksnes afklaringsproces

Undersøgelsen viser, at de ufaglærte voksnes relationer på arbejdspladsen og privat er betydningsfulde i de ufaglærtes afklaringsproces og kan have en uformel vejledende funktion. De ufaglærtes relationer på arbejdspladsen er lederen, kolleger og TR, og privat er det familie, bekendte og venner.

Forskning viser, at ufaglærtes relationer kan udfylde en uformel vejledende funktion, når formel vejledning er fraværende eller ved siden af formel vejledning. De ufaglærtes relationer kan støtte den ufaglærte i at udvikle mål for sin karriere, finde uddannelsesmuligheder og opbygge tro på egen evne til at deltage i uddannelse (Barnes & Brown, 2016; Brown & Bimrose, 2018).

Vores undersøgelse viser, at for nogle ufaglærte kan det føles som et stort og i nogle tilfælde også utrygt skridt at overveje og tale om uddannelse. Utrygheden kan have rod i en usikkerhed på egne evner til at gennemføre en uddannelse, men den kan også have rod i en usikkerhed forbundet med at skulle varetage nye og anderledes opgaver og ansvar efter endt uddannelse. Her kan det være afgørende for de ufaglærte, at de har nogle gode relationer på arbejdspladsen og privat, som kan lede dem på vej i afklaringsprocessen ved at:

- Støtte og inspirere til at få øje på muligheder i uddannelse, fx "kickstarte" en afklaringsproces ved overhovedet at blive opmærksom på kompetenceudviklingsbehov, styrker, interesser mv.
- Opfordre og opmuntre til udvikling og uddannelse, fx kan lederen være imødekomende over for ønsker, give feedback og tildele nye opgaver og ansvar, og fx kan kolleger styrke modet på og motivationen for uddannelse
- Give viden om uddannelsesmuligheder og hjælpe med at undersøge muligheder, fx overenskomstrettmæssige rettigheder, branchespecifikke og lokale muligheder for uddannelse, håndholdt støtte til at søge uddannelse og få en RKV osv.
- Være trygge og fortrolige samtalepartnere, fx i forhold til barrierer for uddannelse og usikkerhed i forhold til at starte på uddannelse, hvad angår basale færdigheder, økonomi, familieliv mv.

I det følgende beskriver vi, hvordan forskellige typer af relationer på hver deres måde kan gøre en forskel i de ufaglærtes afklaringsproces.

4.1.1 Lederen kan spille en vigtig rolle for de ufaglærte voksnes afklaring om uddannelse

Undersøgelsen viser, at lederen kan spille en vigtig rolle for de ufaglærte voksnes afklaring om at ønske at deltage i uddannelse. Lederens fokus på og dialog om uddannelse samt relationen mellem lederen og medarbejder kan være vigtige for den ufaglærtes afklaring om uddannelse. Når lederen tager både formelle og uformelle samtaler med ufaglærte medarbejdere om udvikling og uddannelse, kan det gøre medarbejderne bevidste om, hvilke udviklingspotentialer lederen ser i medarbejderen, hvilke kompetencebehov virksomheden har og får, og hvilke uddannelsesmuligheder virksomheden giver. Samtidig kan samtaler med lederen skabe et rum for, at medarbejderen kan udvikle og udtrykke egne ønsker til uddannelse og tale om sine forbehold ift. uddannelse.

Lederen kan støtte ufaglærte i at se og italesætte kompetenceudviklingsbehov og uddannelsesmuligheder

Undersøgelsen peger på, at det kan være vigtigt for de ufaglærte voksnes orientering mod uddannelse, at lederen støtter ufaglærte medarbejder i at se og italesætte konkrete udviklingsbehov og uddannelsesmuligheder. Nogle ufaglærte har brug for, at lederen ser og italesætter, hvad den ufaglærte er god til, og hvilke arbejdsopgaver der særligt har den ufaglærtes interesse. Dermed kan lederen igangsætte en dialog om, hvorvidt der er en udviklingsvej, som den ufaglærte ønsker at have fokus på, evt. gennem uddannelse.

Informanternes erfaringer med og ønsker om samtaler om udvikling og uddannelse peger på, at simple spørgsmål som "Hvad har du brug for at blive bedre til?", "Er der noget, som du synes er svært?" eller "Hvor ser du dig selv, når vi får [ny maskine/ny arbejdsgang/ny opgave]?" kan støtte medarbejdere i at blive bevidste om deres udviklingsbehov. Andre simple spørgsmål som "Er der andre arbejdsopgaver, du gerne vil påtage dig?" eller "Er der noget, du har lyst til at lære?" kan støtte medarbejdere i at italesætte deres ønsker til udvikling og evt. uddannelse. Undersøgelsen peger også på, at lederens opmærksomhed på ufaglærtes styrker og interesser kan have betydning for de ufaglærtes afklaringsproces.

Undersøgelsen viser, at det har betydning, at lederen er opmærksom på, at de ufaglærte ikke altid ved, hvilke konkrete uddannelsesmuligheder der passer til deres udviklingsbehov eller -ønsker. Lederen skal også være opmærksom på, at de ufaglærte kan være af den opfattelse, at deres udviklingsbehov og -ønsker ikke er noget, man kan opnå gennem uddannelse, men noget man "bare" skal lære sig selv. Det betyder, at der kan være brug for, at lederen dels hjælper med at konkretisere behovet, dels hjælper med at undersøge, hvilke uddannelses tilbud der kan møde det behov. Endelig har det betydning, at lederen er opmærksom på, at de ufaglærte godt kan have et udviklingsbehov eller have et udviklingsønske uden at have et ønske om at deltage i formel uddannelse. For nogle informanter i undersøgelsen har fx sidemandsoplæring og erfaringer med at lære nyt gennem varetagelse af nye opgaver og tildeling af mere ansvar været vigtige skridt på vejen til at blive interesseret i formelle uddannelses tilbud.

Blandt informanterne i undersøgelsen er der positive oplevelser af, at lederen opfordrer til at bruge en konkret uddannelsesmulighed, og et perspektiv er, at det kan være afgørende for afklaringen af uddannelsesønske. Et eksempel, der kan illustrere dette, er en informant, som fortæller, at han altid gerne har villet uddanne sig, men har været mere optaget af at tjene penge og fået utilstrækkelig vejledning, når han har søgt viden om sine muligheder. Han vurderer, at hans leder har været afgørende for, at han er kommet i gang med en erhvervsuddannelse:



Det er simpelthen, fordi min chef faktisk kommer til mig og siger, at vi har de her muligheder, og om det ikke var noget for mig. Jeg svarer: 'Det kunne da godt være.' Men de [virksomheden] har jo så gjort arbejdet for mig [med at finde muligheder og viden om, hvordan de kan bruges]. Derfor er det sket. Om jeg selv var endt med at gøre det, hvis jeg skulle gøre det uden information fra dem, det tør jeg ikke sige. Jeg havde nok bare arbejdet videre måske, kan man sige. Så det er jo faktisk også deres fortjeneste, at jeg også bare går videre med det her.

Mand, 42 år

Informanten er et eksempel på en ufaglært voksen, der kommer i gang med uddannelse, fordi virksomheden serverer muligheden for ham, og lederen kommer med en motiverende opfordring.

Lederen skal tage godt imod de ufaglærtes behov for og ønske om uddannelse

Undersøgelsen peger på, at det er vigtigt for de ufaglærte voksnes afklaringsproces, at lederen er imødekommende, når de ufaglærte giver udtryk for behov for kompetenceudvikling eller ønske om uddannelse. De ufaglærte i undersøgelsen fortæller, at de kan være tilbageholdne med at udtrykke deres behov og ønsker, men når de gør det, så har måden, lederen møder dem på, betydning for deres lyst til at udtrykke sig.

Én af undersøgelsens informanter arbejder i en virksomhed, som sjældent af egen drift tilbyder uddannelse til medarbejderne, og hun har tidligere fået afvist uddannelsesønsker af virksomheden. Hun fortæller om sine overvejelser om at tale med sin chef om et kursus, som hun mener er relevant for sine opgaver:



Det er svært for mig. Det her med at gå ind til chefen og sælge mig selv sådan, at de vil give mig lov til at have det her 25-dages kursus. (...) Selvom det er noget, jeg rigtig gerne vil, så synes jeg, det er svært at bede om lov til, fordi man jo sådan set skal ind at spørge nogen om lov. (...) Og så tænker jeg, at han også siger 'Det her er ikke til gavn for firmaet, så det synes jeg er en rigtig dårlig idé.' Og så tænker jeg så, at 'hvad er det så, jeg skal sælge, for at han synes, det er en god idé? Hvad er det så for nogle kurser, jeg kan få lov at tage, for at han synes, det er en god idé? Og er det så noget, jeg synes er relevant for mig?'

Kvinde, 44 år

Samme informant nævner senere i interviewet, at det ville være nemmere at tage snakken med chefen, hvis det var almindeligt at tale om at bruge uddannelse i virksomheden. I tråd med dette fortæller andre informanter, at det ikke nødvendigvis er afgørende, at lederen imødekommer ufaglærtes uddannelsesønsker, men at det har stor betydning for dem, at de oplever, at uddannelse i det hele taget er en mulighed. Informanter giver udtryk for, at det faktum, at der er mulighed for at uddanne sig, er mere betydningsfuldt, end at der er mulighed for at tage et bestemt kursus eller uddannelse. Det peger på, at hvis de ufaglærte kommer med et uddannelsesønske, som lederen ikke kan imødekomme, har det betydning, at lederen bruger ønsket som afsæt for at tale om, hvilke alternative uddannelsesmuligheder der kunne være, og/eller om det konkrete uddannelsesønske ville kunne imødekommes på længere sigt.

Et eksempel på, at ledere har forskellige måder at møde uddannelsesønsker på, kommer til udtryk i et interview med en informant, som arbejder i en produktionsvirksomhed, der ikke har haft stor tradition for at understøtte kurser og uddannelse for medarbejderne. Selvom informanten flere gange tidligere i sit arbejde i virksomheden har italesat ønsket om uddannelse, er han ikke kommet videre i processen, fordi hans tidligere leder ikke har handlet på hans ønske:



Jeg tror, jeg nævnte det [at han ønskede uddannelse] måske for fire år siden, første gang. Der er bare aldrig sket noget. Selvom de lovede, de nok skulle kigge på det.

Mand, 38 år

Først da virksomheden får en ny chef, og han får en ny driftsleder, oplever han, at han får opbakning til at tage uddannelse, og at mulighederne konkret bliver undersøgt, hvilket fører til, at der bliver åbnet en mulighed for at tage en erhvervsuddannelse med støtte fra IKUF:



Så det er egentlig hans [den nye driftsleders] skyld, at jeg er kommet dertil, tror jeg. Han har i hvert fald været en god del af det.

Mand, 38 år

Undersøgelsen viser, at lederens prioritering af dialog om uddannelse og indsats for at finde relevante muligheder kan have væsentlig betydning for, om de ufaglærte kommer videre med et uddannelsesønske. De ufaglærtes erfaringer peger på, at selvom virksomheden udstikker en overordnet linje for uddannelsesmuligheder, kan det have stor betydning, hvordan den enkelte leder agerer i forhold til den linje.

Lederen skal have viden om uddannelsesmuligheder – eller hjælpe med at undersøge dem

Undersøgelsen peger på, at det er vigtigt for de ufaglærtes afklaring om at ønske uddannelse, at lederen har viden om mulighederne for uddannelse og kan svare på spørgsmål om uddannelse. Hvis lederen ikke er i stand til at svare, er det vigtigt, at lederen undersøger mulighederne og vender tilbage til de ufaglærte. Dette kommer fx til udtryk i et interview med en informant, som oplever at have en leder, der undersøger uddannelsesmulighederne grundigt og støtter ham i hans afklaringsproces:



Hun har virkelig læst ind for at forstå det [uddannelsesmulighederne og -kravene], og hun kommer ikke med noget [information om uddannelse], hvis det ikke er rigtigt. (...) Hun har gjort sit hjemmearbejde, og er der nogle spørgsmål, hun ikke kan svare på, så siger hun: 'Det vender jeg lige tilbage med.' Så får du en mail fra din produktionschef, hvor der står: 'Jeg har snakket med den og den. Det er sådan og sådan og sådan.' Det er super godt. Men det er jo hende. Det er ikke alle, der er sådan. Så man kan sige, det er jo det, der gør, at det spiller.

Mand, 42 år

Vigtigheden af lederens viden om uddannelse – eller villighed til at undersøge det – skal også ses i sammenhæng med, at det dels kan være uoverskueligt for den ufaglærte at finde viden selv, dels kan være utrygt og grænseoverskridende at tale med andre, fx vejledere, om uddannelse og arbejdsliv.

Lederen kan være med til at imødegå og overkomme barrierer for og i uddannelsesforløb

Undersøgelsen peger på, at lederen kan være med til at imødegå og overkomme barrierer for uddannelse. Relationen mellem leder og den ufaglærte har her stor betydning, fordi det er vigtigt for de ufaglærte at opleve, at de kan drøfte udfordringer og usikkerheder omkring uddannelse med lederen. Et eksempel på dette er en informant, som tidligere har haft psykiske udfordringer, mens han var i et uddannelsesforløb. Han beskriver, hvordan det i hans relation til nogle af hans tidligere ledere ville være utænkeligt at tale om sine udfordringer, men at han oplever et mere trygt og afslappet forhold til sin nuværende leder. Derfor ville han have det okay med at gå til sin nuværende leder, hvis der opstår udfordringer i uddannelsesforløbet:



Jeg tror faktisk, at jeg vil begynde at gå til min leder. Fordi nu er det ikke et mærkeligt forhold, jeg har. Jeg tror bare, at jeg vil være mere åbenmundet. Og så sige: 'Det her er virkelig omstændeligt, mand. Jeg synes, det er noget lort.' Fordi jeg nu er blevet mere kollegial med min leder, så vil det ikke være mærkeligt for mig, hvis jeg nåede derud [hvor han skal gå til sin leder].

Mand, 38 år

Undersøgelsen peger også på, at en tryk relation mellem leder og den ufaglærte giver lederen mulighed for at få kendskab til forhold, som kan være barrierer for den ufaglærtes lyst til uddannelse. Sådanne forhold kan fx være dårlige skoleerfaringer fra tidligere eller svage grundlæggende færdigheder i fx læsning, regning eller it. Det er forhold, som lederen ikke nødvendigvis får kendskab til gennem det daglige arbejde. Når lederen har kendskab til sådanne forhold, har det betydning, at den ufaglærte modtager den nødvendige støtte, ved at lederen fx er med til at finde og tilbyde kurser målrettet grundlæggende færdigheder og/eller sikre og formidle, at de tilbudte uddannelsesmuligheder er relevante for den ufaglærte.

4.1.2 Kolleger kan være kilde til inspiration og motivation i afklaringsprocesser

Undersøgelsen viser, at også kolleger til de ufaglærte kan inspirere og motivere til at ønske uddannelse. Det er en fremtrædende oplevelse blandt informanterne, at samarbejde og uformelle samtaler med kolleger har været væsentlige i afklaringsprocesser, hvor ønsker om uddannelse er blevet formet. Blandt informanterne findes der også eksempler på, at de har oplevet selv at inspirere og motivere kolleger til at overveje uddannelse.

Faglærte kolleger kan inspirere de ufaglærte til at ønske uddannelse

Undersøgelsen peger på, at når de ufaglærte voksne arbejder sammen med kolleger, som er faglærte, kan det give dem lyst til at lære mere, fordi de kan se, at faglærte kolleger løser andre og mere varierede opgaver og får mere ansvar. En informant fortæller, at variationen i og karakteren af hendes faglærte kollegers opgaver var en væsentlig grund til, at hun selv ønskede uddannelse:



Jeg har ikke lavet ret meget andet end at svejse, siden jeg startede her. Og det var jeg glad for i lang tid, men når man arbejder i sådan en produktion, så ser man jo nogen, som har en uddannelse. Så kan du også godt mærke, der er nogle ting, du mangler [for at kunne løse andre opgaver], ikke også? Og det var faktisk det, der først var grunden til, at jeg tænkte: 'Jamen så skal jeg bare tage den uddannelse, sådan så jeg lige kan få noget af det grundlæggende [viden og kompetencer].'

Kvinde, 47 år

Kolleger, som er faglærte eller i uddannelse, kan også være betydningsfulde personer i afklaringsprocessen, fordi de kan fortælle om konkrete erfaringer med uddannelse og give de ufaglærte kolleger viden om uddannelsesmuligheder og om, hvordan uddannelse kan ændre arbejdsopgaver og ansvar. Samtidig kan kollegers erfaringer også give eksempler på, hvordan privatliv og økonomi kan hænge sammen under uddannelse. Kolleger, der er gået i gang med uddannelse, kender samtidig den arbejdspladsspecifikke proces for at komme i gang med en uddannelse. Det er en oplevelse blandt undersøgelsens informanter, at det kan gøre deres egen vej mod uddannelse mere overskuelig. En informant fortæller:



Vi har også en inde i maskinfabrikken i værkstedet. Han er også lige startet på skolen. Ham har jeg også været i kontakt med. For det er jo noget nyt for mig, så jeg skulle lige høre ham om hvordan og hvorledes. Der snakkede jeg også lidt med ham. (...) Vi talte om arbejdsgangene, fra at han besluttede sig for at være voksenlærling, hvad der så skete lige efter. Det med, at han skal til vurdering og op at snakke med skolen for at se, hvad han kan og ikke kan.

Mand, 42 år

Ligesom lederen kan faglærte kolleger således også være vigtige samtalepartnere for de ufaglærte og gøre deltagelse i uddannelse mere overskuelig.

Kolleger kan se potentialer og lytte til drømme og overvejelser

Undersøgelsen peger på, at det kan igangsætte overvejelser om uddannelse hos de ufaglærte voksne, når kolleger ser og italesætter potentialer for kompetenceudvikling. Det kan eksempelvis være, hvis en kollega bemærker, hvilke opgaver den ufaglærte har flair for eller interesse for, og hvad det kunne udvikle sig til – måske gennem uddannelse. Kollegers italesættelse af potentialer for kompetenceudvikling kan også have betydning for de ufaglærtes syn på værdien af uddannelse, fx fordi kolleger kan have en anden vurdering af fremtidsmulighederne som ufaglært eller omvendt af de muligheder, der åbner sig ved at være faglært.

Undersøgelsen peger på, at gode relationer til kolleger kan gøre det nemmere for de ufaglærte at dele drømme, tanker og overvejelser om uddannelse og arbejdsliv. En del af dette kan også være at dele en usikkerhed omkring, hvordan man overhovedet skal tale med en leder om uddannelse. Det kan også være at dele overvejelser om at søge over i en anden branche.

Én af informanternes historier illustrerer, hvordan kolleger kan have betydning i afklaringsprocesser på flere tidspunkter i et arbejdsliv. Informanten arbejdede tidligere som buschauffør, og allerede dengang drømte han om at blive anlægsgartner. Informanten brød sig egentlig ikke om jobbet som buschauffør og beholdt primært arbejdet pga. indtægten. Han fortæller, at det dengang var en god kollega, der fik ham til at skifte til et gartnerarbejde:



Imens jeg kørte bus, så snakkede jeg med rigtig mange om, hvad jeg rigtig gerne ville. Og sidst jeg kørte bus, havde jeg en sindssyg god kollega, som sagde til mig, altså ordret, at han kunne fandeme ikke forstå, hvad os unge mennesker vi lavede i en bus. Fordi man bliver slidt af det. (...) Han sagde: 'Du skulle ud at lave noget. Du skulle ud at røre dig.' Så siger han: 'Er der ikke noget, du virkelig brænder for?' Så siger jeg: 'Jamen jeg vil sindssygt gerne være gartner.' 'Tag ud og søg som gartner for fanden. Lad være... altså, nu har du det her arbejde, så når du kører og har fri eller imens, du har pause, så søg nogle steder. Ring til nogle forskellige.' (...) Det var sådan et godt los, jeg lige fik der.

Mand, 29 år

Informanten kommer i gang med uddannelsen til anlægsgartner, men dropper ud efter et år. Senere har han arbejde som ufaglært hos en entreprenør. Han taler gentagne gange med en nær kollega om sit ønske om at genoptage anlægsgartneruddannelsen, og kollegaens opfordring bliver afgørende for, at han taler med chefen om sit ønske:



Vi får så ansat en mand, én af mine kammerater, som lige er blevet udlært anlægsgartner, og som jeg har gået på grundforløb med. Og han fortæller mig så, at han ikke kan forstå, jeg ikke går den vej, fordi han kunne mærke dengang, vi gik på skole på anlægsgartneruddannelsen, hvordan jeg brændte for det og viste interesse. (...) Og da vi ansætter ham, der har vi faktisk rigtig meget med anlægsgartnerarbejde at gøre. Og så tænker jeg, jamen det har han jo ret i. Og måske skulle jeg prøve at snakke med min chef, om vi faktisk er nået dertil, hvor vi altså kan ansætte mig som lærling som anlægsgartner.

Mand, 29 år

Informanten har dog stadig svært ved at tage mod til sig til faktisk at spørge chefen, og det har stor betydning, at kollegaen bliver ved med at skubbe på:



Og jo mere vi snakkede om det, jo mere blev jeg boostet. Jeg kom dertil, hvor jeg så siger: 'I dag går jeg ind og snakker med ham [chefen] om det, fordi der skal gøres noget ved det.' Og så fik jeg ikke gjort det, og så siger han: 'Hvorfor? Gå nu ind og sig det. Ellers så gør jeg det. Fordi det er det, du vil.' Der bliver jeg virkelig losset bag i. Det er jeg kun taknemmelig for.

Mand, 29 år

Det ender med, at informanten får en lærlingeplads som anlægsgartner i virksomheden, og han er stadig i gang med uddannelsen, da vi taler med ham i det opfølgende interview.

Kolleger kan opfordre og motivere hinanden til at starte uddannelse sammen

Undersøgelsen peger på, at det har betydning, at de ufaglærte voksne opfordrer og motiverer hinanden til uddannelse. Blandt vores informanter er der eksempler på, at ufaglærte kolleger sammen starter på uddannelse, hvilket, de giver udtryk for, giver en stor tryghed. Det er typisk en kollega, som er blevet afklaret om sit eget uddannelsesønske, som får andre ufaglærte kolleger med. Et eksempel herpå er en informant, som fik ledelsens opbakning til at søge uddannelse og herefter opfordrede og motiverede en kollega til at gøre det samme:



Min kollega og jeg har altid snakket godt sammen, for han er også gift og har børn og sådan noget. Og han var også lidt i tvivl, om han skulle gøre det eller ej. Men så sagde jeg til ham, 'Henrik, vi går her og arbejder sammen. Og du har alle de års erfaring, så det burde ikke være noget problem for dig.' Så gik han og tænkte over det og snakkede frem og tilbage om det med konen. Og lige pludselig sagde han: 'Ja. Vi gør det.'

Mand, 47 år

Informanten beskriver, hvordan han gør meget ud af at opfordre og motivere sine kolleger til at tage uddannelse og søge nye udfordringer. Han er et eksempel på, at det har betydning for de ufaglærtes overvejelser ift. uddannelse, når kolleger har ambitioner på kollegers vegne, og når kolleger motiverer og opfordrer hinanden til at søge uddannelse.

4.1.3 TR kan være en nøgleperson for de ufaglærte voksnes orientering mod uddannelse

Undersøgelsen viser, at også TR kan spille en central rolle ift. at sætte fokus på uddannelse på arbejdspladsen. Det er i mange tilfælde ikke lederen, men TR på de ufaglærte voksnes arbejdspladser, der har gjort dem opmærksomme på mulighederne for uddannelse og fået dem til at orientere sig i deres uddannelsesmuligheder.

Undersøgelsen peger på, at TR kan spille en vigtig rolle ved at være med til at sikre, at de ufaglærte har viden om deres rettigheder og muligheder for uddannelse. En TR, som er med til at støtte op

om uddannelse af ufaglærte, fremhæves som særlig vigtig, når de ufaglærte ikke har ledelsens opbakning til uddannelse. Én af vores informanter lægger fx vægt på, at det er vigtigt med en TR, der er engageret i kompetenceudvikling af medarbejderne, hvis arbejdspladsen ikke i øvrigt har tradition for at tilbyde medarbejderne kurser og uddannelse:



Jeg tror, hvis man er i arbejde, så får man det at vide af ens TR [hvis der er muligheder for uddannelse]. Og så kommer det helt an på, hvor dygtig TR er. Ellers så skal man være heldig at have en virksomhed, som faktisk bruger kurser meget. (...) men hvis du er i en virksomhed, som egentlig ikke tænker så meget på det, så er det svært at få noget at vide om det. Med mindre man har en tillidsrepræsentant, som er rimelig engageret i sådan noget. Fordi ellers så kommer det ikke.

Kvinde, 47 år

Undersøgelsen viser, at TR også kan spille en vigtig rolle ved at have en løbende og mere uformel dialog med de ufaglærte om deres ønsker til uddannelse og samtidig fortælle dem om uddannelsesmuligheder. Det er et perspektiv blandt informanterne, at det kan være mere trygt at tale med TR end med ens leder eller kolleger, fordi samtalerne med TR ikke betyder, at man virker krævende, som kan være en overvejelse ved samtaler med chefen, eller at man skiller sig ud i fællesskabet med kollegerne. Samtidig har TR viden om eller kan få viden om uddannelsesmuligheder, hvilket ikke altid er tilfældet med leder eller kolleger.

Der er blandt informanterne også eksempler på, at TR har været en vigtig støtte i den del af afklaringsprocessen, hvor informanter har inddraget deres leder og i de konkrete processer med RKV, aftale om læreplads og ansøgning om økonomisk støtte fra kompetencefond.

4.1.4 Private relationer har betydning for de ufaglærte voksnes afklaringsproces

Undersøgelsen viser, at familie, venner og bekendte har stor betydning for de ufaglærte voksnes afklaringsproces. De ufaglærte har mange samtaler med venner, familie og/eller deres partner om deres arbejdsliv, deres ønsker for fremtiden og deres eventuelle overvejelser om uddannelse. Disse samtaler kan have stor betydning for, hvordan de ufaglærtes overvejelser ift. uddannelse og arbejdsliv former sig. Det kan fx styrke de ufaglærtes mod på at søge andre veje, når venner fortæller om gode erfaringer med at skifte job, og det kan berolige, når de fortæller om de gode udviklingsmuligheder, det kan give. Hertil kommer, at disse samtaler i nogle tilfælde kan føre til konkrete ændringer i form af tilbud om et nyt job eller en læreplads.

Undersøgelsen viser også, at når de ufaglærte har en partner, er denne relation typisk central for de ufaglærtes overvejelser om arbejde og uddannelse, fordi de valg, som de tager, har betydning for parrets fælles liv, hvad angår økonomi, tid og eventuelle børn. Samtidig er partneren meget ofte den mest centrale samtalepartner for de ufaglærte.

Forskning viser, at de holdninger til uddannelse, som ufaglærte har mødt i deres omgivelser, kan have betydning for de valg, de træffer, i forhold til om de vil gå en vej i arbejdslivet, som kræver en uddannelse. Det betyder, at ufaglærtes relationer både kan fremme og hæmme deres ønske om uddannelse, afhængig af den værdi, de tillægger uddannelse (Weber et al., 2016; Bimrose, Mulvey, & Brown, 2016; Barnes & Brown, 2016).

Faglærte venner kan motivere til uddannelse

I informanternes fortællinger er der eksempler på, at de ufaglærte overvejer uddannelse, fordi de har venner, som er faglærte. Én af vores informanter er fx den eneste i sin gruppe af venner, som er ufaglært. Han fortæller, hvordan han oplever det:



De andre er faglærte, og når de så snakker og fortæller... altså. De fortæller selvfølgelig ikke så meget om deres økonomi, men de fortæller, hvordan de har det. Der kan jeg godt tænke, at de er kede af, at jeg ikke har fået en uddannelse og er nået så langt som dem. Jeg kan virkelig se, hvad det gør ved én, når man har denne her uddannelse. Altså, det giver meget mere selvtillid på en eller anden måde, ik'? Jeg kan også se det på min kammerat, altså hvilket boost han har fået, efter han er blevet udlært, fordi nu kan han fandeme bare smide et stykke papir og sige: 'Prøv at hør, jeg kan det her'.

Mand, 29 år

Som informanten her beskriver, kan det at opleve, hvordan uddannelse kan gøre en forskel for ens venner, have indflydelse på vurderingen af, hvordan uddannelse kan have betydning for en selv. I eksemplet ovenfor handler det om, at uddannelse kan styrke ens trivsel og selvtillid. Andre informanter peger på, at viden om faglærte venners løn, arbejdsforhold og jobindhold har betydning for deres overvejelser om uddannelse og arbejdsliv. Samtaler med venner kan også handle om selve det at gennemføre en uddannelse som voksen, og det kan have betydning for de ufaglærtes overvejelser at have venner, der er i gang med eller har gennemført en uddannelse som voksne, som kan inspirere den ufaglærte til selv at søge uddannelse. Som en informant siger:



Det motiverer mig til at gøre det. Jeg tænker, at hvis min ven har gjort det [gennemført uddannelse], hvad er det så, der holder mig tilbage?

Kvinde, 32 år

For denne informant har det også betydning, at vennen, ligesom informanten selv, har læsevanskeligheder. Det giver informanten tro på, at det er muligt at gennemføre uddannelse, selvom man har læsevanskeligheder.

Familie, venner og bekendte kan være kilde til viden om uddannelse

Informanter fortæller om, at familie, venner og bekendte kan være en betydningsfuld kilde til viden om uddannelsesmuligheder. Eksemplerne på den viden, som informanterne har fået fra private relationer, spænder bredt – fra viden om, hvilke uddannelser og uddannelsesveje, herunder muligheder for merit, der findes, til uddannelsessteder og tilrettelæggelsesformer. En informant har ikke afsluttet 9. klasse. Hun arbejdede i Netto, da en nabo fik hende til at overveje sine uddannelsesmuligheder:



Hun spurgte mig bare: 'Hvad går du rundt og laver nu?' Så sagde jeg til hende, at: 'Jeg arbejder i Netto'. Så sagde hun: 'Har du ikke tænkt dig at få en uddannelse – i Netto får du ikke rigtig noget ud af det, det er bare et Nettojob. Det er godt at have en uddannelse i det her land.' Hun var en meget sød kvinde. Hun var rigtig rar. (...) Så jeg er faktisk glad for, hun sagde det til mig. Ellers ville jeg stadig rende rundt derude og være i Netto eller Fakta.

Kvinde, 32 år

Informantens nabo fortalte hende om voksenuddannelse, som informanten ikke kendte til. Det tilfældige møde med naboen har haft stor betydning for informanten, som er startet på VUC og ad den vej opfylder adgangskravene til en erhvervsuddannelse.

4.2 Virksomheders betydning for ufaglærte voksnes afklaringsproces

Undersøgelsen viser, at virksomhederne, som de ufaglærte voksne arbejder i, har betydning for de ufaglærtes afklaring om at deltage i uddannelse. Virksomhederne har betydning i den forstand, at deres indstilling til uddannelse definerer rammerne og sætter retningen for de ufaglærtes afklaringsproces. Virksomhedernes indstilling til uddannelse kommer bl.a. til udtryk gennem virksomhedernes praksis for at bruge uddannelse og gennem den kultur, der er for at tale om og arbejde med kompetenceudvikling og uddannelse i virksomhederne.

Når vi ser på tværs af informanternes fortællinger, så tyder det på, at virksomhedernes indstilling til uddannelse har betydning for, om de ufaglærte:

- Har mulighed for at deltage i uddannelse som en del af deres ansættelse
- Udtrykker ønske om at deltage i uddannelse
- Får information om uddannelsesmuligheder.

4.2.1 Virksomhedernes indstilling til uddannelse har betydning for de ufaglærtes muligheder for at deltage i uddannelse som en del af deres ansættelse

Undersøgelsen viser, at virksomhedernes indstilling til uddannelse har betydning for de ufaglærte voksnes muligheder for at deltage i uddannelse. Det har altså betydning, om virksomheden overhovedet tilbyder uddannelse til ufaglærte medarbejdere, og hvis den gør, hvilken form for uddannelse virksomheden vurderer er relevant, og om de ufaglærte bliver inddraget i vurderingen af relevansen.

Informanterne i undersøgelsen beskriver, at de har mødt vidt forskellige tilgange til at uddanne medarbejderne på de forskellige virksomheder, de har været ansat på. En informant beskriver den markante forskel, som hun har oplevet mellem sine to seneste ansættelser:



[Min tidligere arbejdsplads] har jo ikke tilbudt noget som helst, og der blev ikke sat penge af til medarbejderne til at gøre noget som helst. Overhovedet ikke. Men forskellen er jo også, at de [tidligere arbejdsplads] er ejet af et andet firma – de blev købt op af et investeringsfirma. Og de tænker jo ikke over personale eller over, hvordan man har det. Det handler om, hvor meget virksomheden tjener. (...) Og dem, der købte virksomheden, de sørger ikke for, at medarbejderne har det godt, de skal bare sørge for, at der bliver tjent nogle penge. Jo flere, jo bedre. Jo mere vi arbejder, jo bedre. Der var min seneste arbejdsplads på en helt anden måde. De havde bare fundet mulighederne [for uddannelse] og set, at der var gode resultater i at uddanne deres medarbejdere og videreuddanne dem. Det var forskellen.

Kvinde, 46 år

Informanten udtrykker en oplevelse af, at hendes tidligere arbejdsplads ikke tænkte på medarbejdernes trivsel og udviklingsbehov og derfor heller ikke på uddannelse. Denne kobling mellem omtanke for medarbejdere og brug af uddannelse findes også hos andre informanter. Et perspektiv blandt informanterne er, at en virksomheds stærke fokus på trivsel og kompetenceudvikling blandt ufaglærte medarbejdere til dels kan opveje et lavt lønniveau.

De ufaglærtes muligheder for at deltage i uddannelse afhænger af om virksomhederne finder det relevant

Det er et gennemgående perspektiv blandt de ufaglærte i undersøgelsen, at mulighederne for at deltage i uddannelse som en del af ansættelsen – uanset om det er et kort kursus eller en fuld erhvervsuddannelse – hænger tæt sammen med, om virksomheden vurderer, at uddannelsen er relevant for virksomheden ift. at skabe værdi for virksomheden.

Blandt informanterne er der ufaglærte, der har ønsket at deltage i uddannelse, fordi de har vurderet, at nye kompetencer kunne gøre dem i stand til at varetage deres arbejdsopgaver bedre/hurtigere, men som har oplevet, at virksomheden har afvist dette ønske. På tværs af interviewene er der to gennemgående årsager til en sådan afvisning. Én begrundelse for afvisningen er, at ledelsen ikke har fundet den ønskede uddannelse relevant for arbejdsopgaverne i virksomheden. En anden begrundelse er, at ledelsen ikke har set et behov for at have flere medarbejdere med den ønskede uddannelse og derfor ikke har fundet det relevant.

De ufaglærte og virksomhederne kan have forskellige vurderinger af relevans af uddannelse

I de ufaglærtes fortællinger er der eksempler på, at ledelsen og den ufaglærte medarbejder ikke har samme vurdering af, om en uddannelse er nyttig og relevant for virksomheden. En informant fortæller fx om gennem flere år at efterspørge og få afslag på kurser, som han fandt relevante for sit arbejde i en virksomhed:



Det var også kurser i it. Fordi det brugte jeg meget derude. Men så blev jeg bare selvlært. Men jeg ville jo gerne have haft lidt mere. Jeg ville bare gerne have kurser, fordi det kunne gøre mig bedre. Jeg foreslog også et kursus i tegningslære, fordi jeg lavede mange ting efter tegninger. Så ville det jo være skønt, at man kunne forstå en tegning. Og det lærte jeg så bare mig selv. Men jeg syntes bare det kunne være skønt at komme på kursus, for at man kunne få lidt mere dybdegående viden om det. Og så spurgte jeg til et kursus inden for robot, så man kunne stå ved forskellige maskiner og selv indstille dem. Der var nemlig kun én mand, der kunne det. Det ville jo være skønt, at man selv kunne det. Men det var de ikke interesserede i – man kunne jo bare spørge ham den anden. Vi havde også en drejbænk, fordi vi sommetider selv skulle dreje noget, og der skulle vi også bare spørge ham, der kunne det. Så det var bare de samme kurser, jeg spurgte om hver gang [til MUS], fordi jeg regnede med, at de på et eller andet tidspunkt ville sige ja. Men det gjorde de ikke.

Mand, 56 år

De informanter, som har fået afvist deres uddannelsesønsker, beskriver, at de har fået et dårligt indtryk af både ledelsens interesse i medarbejdernes udvikling og af ledelsens kompetencer til at varetage virksomhedens interesser på længere sigt. En informant fortæller, hvad det betyder for hendes arbejdsglæde og forhold til arbejdspladsen, at virksomheden afviser at give hende de kompetencer, som hun oplever at have brug for:



Nu har vi lige haft status. Det med at bruge en almindelig stabler til at få paller ind og ud af en reol, det har jeg det rigtig skidt med, selvom man ikke skal have truckcertifikat til den. Jeg er en person, som hader at lave fejl eller at ødelægge et eller andet. (...) Så jeg får altid nogen til at hjælpe mig med det. Havde jeg nu fået et truckcertifikat, hvor jeg havde arbejdet med at lære det syv dage i træk, jamen så havde jeg jo en anden tilgang til den stabler. (...) Det ville jo være til gavn for virksomheden, at jeg ikke skal bruge en andens hjælp og selv vente på, at der er en, der kan hjælpe mig med at få de her paller ned. Et truckcertifikat ville jo både være til gavn for mig og til gavn for virksomheden. Men da der er andre, der kan det, ser ledelsen det ikke som en nødvendighed, at jeg også kan. (...) Jeg kan godt blive irriteret over det, fordi jeg også tænker, at det må betyde noget, at jeg kan skabe mere værdi. Det kan godt være frustrerende, at de ikke har samme tankegang, som jeg har. Men jeg kan ikke gøre ret meget ved det.

Kvinde, 44 år

De to ovenstående eksempler viser ufaglærte, som oplever at være på virksomheder, som ikke inddrager medarbejdernes ønsker til kompetenceudvikling, fordi virksomheden ikke finder det relevant, at de ufaglærte kan varetage flere funktioner.

Ændrede kompetencebehov kan påvirke virksomhedens indstilling til, om uddannelse er relevant

Undersøgelsen viser, at ændrede kompetencebehov kan påvirke virksomhedens indstilling til uddannelse, således at det skaber flere muligheder for, at ufaglærte kan deltage i uddannelse. Blandt de ufaglærte i undersøgelsen er der en vurdering af, at behovet for fleksibel opgavevaretagelse generelt bliver større, efterhånden som produktion og processer moderniseres.

Informanter fortæller om, hvordan de i løbet af en ansættelse på samme arbejdsplads eller i deres forskellige jobs i samme branche oplever, at kravene til deres kompetencer ændrer sig. I de ufaglærtes historier træder særligt tre forskellige årsager til ændrede kompetencekrav frem. Den ene årsag er, at modernisering af produktionen betyder, at en funktion kræver nye kompetencer. Det kan eksempelvis være, at en medarbejder, der tidligere manuelt har samlet nogle bestemte dele, nu skal have kompetencer til at styre den maskine, der skal samle delene. Den anden årsag er, at nogle virksomheder får en ny tilgang til produktionen, hvor det er et bærende element, at en medarbejder kan varetage flere funktioner. En medarbejder, der tidligere havde til opgave at samle nogle bestemte dele, skal fx nu også kunne fræse et hul i den ene del og bestille nye dele på lageret. Den tredje årsag er, at et øget fokus på kvalitet har medført større krav til formelle kompetencer, og at der derfor i nogle brancher er taget principielle beslutninger om, at en større andel af medarbejderne skal være faglærte.

En informant fortæller, hvordan kravene til medarbejdernes kompetencer har ændret sig i den produktionsvirksomhed, hvor han er ansat:



Vi er i en overgang til noget nyt. Der er nye ejere, en investering på syv millioner til et malerbånd. Der er meget mere computer, meget mere bliver automatiseret. Det betyder jo, at mange af de gamle maskiner kommer til at blive lukket. Du er nødt til at kunne flere ting herude end bare én ting. Det går ikke længere.

Mand, 42 år

Informanten fortæller, at for ham træder en lyst til at lære nye maskiner og arbejdsprocesser frem, når kompetencekrav ændrer sig. Dette er i øvrigt et gennemgående perspektiv blandt de ufaglærte i undersøgelsen, som arbejder med produktion. Informanten her fortæller dog også – ligesom an-

dre informanter i undersøgelsen – at denne ændring er en udfordring for en stor del af hans kolleger, som er ældre og har arbejdet i produktionen i rigtig mange år. De er ikke vant til at skulle udføre mange forskellige typer opgaver, og mange af dem er heller ikke it-kyndige.

4.2.2 Virksomhedens indstilling til uddannelse har betydning for, om de ufaglærte udtrykker ønsker om at deltage i uddannelse

Det er en udbredt oplevelse blandt informanterne, at initiativet til at tage uddannelse og kurser skal komme fra dem selv. Det betyder, at de ufaglærte selv skal have viden om og kunne sætte ord på deres kompetenceudviklingsbehov og uddannelsesmuligheder. Undersøgelsen viser, at virksomhedens indstilling til uddannelse har betydning for, om ufaglærte voksne tager dette initiativ til at udtrykke ønske om at deltage i uddannelse. Fordi virksomheden ofte kun er initiativtager til nødvendige kurser, såsom certifikatkurser, har det stor betydning, om de ufaglærte oplever, at det er muligt for dem at deltage i kurser og uddannelse.

Vanskeligt for de ufaglærte at italesætte et kompetenceudviklingsbehov, når der ikke er tradition for at tale om og bruge uddannelse

Undersøgelsen peger på, at det kan være svært for ufaglærte at italesætte ønsker om uddannelse over for ledelsen, hvis der på arbejdspladsen ikke er tradition for at tale om og bruge uddannelse. En informant har fx denne vurdering af betydningen af virksomhedens kultur:



Hvis man arbejder i en virksomhed, hvor de ikke normalt arbejder med kurser eller ikke normalt arbejder med, hvordan man kan gøre folk klogere, så tror jeg godt, det kan være enormt svært at bede om fri [til uddannelse], fordi man gerne vil lære noget. Så kan det være svært, fordi det ikke er inde i den kultur på arbejdspladsen. Men er man et sted, hvor det ikke er unormalt, at der er nogle, der tager på kursus en gang imellem – også selvom det ikke er firmaet, der sender folk på kurset – og hvor der sagtens kan være nogen, der siger, at de har brug for at få fri – så er det måske nemmere at gøre det, fordi der er andre, der også gør det.

Kvinde, 47 år

Informanten peger her på, at virksomhedskulturen ikke kun har betydning for medarbejdernes muligheder for virksomhedsfinansieret uddannelse i arbejdstiden, men også kan have betydning for, om medarbejdere udtrykker ønske om at få fri til egenfinansieret uddannelse.

En oplevelse blandt informanterne er, at uddannelsesønsker er noget, der skal "sælges" til lederen, og at det kan være svært, særligt hvis det rækker ud over retten til selvalgt uddannelse. I relation til dette er det også en oplevelse blandt nogle af informanterne, at det er uklart, hvilke overenskomstbestemte rettigheder og muligheder, de har. En informant fortæller fx:



Vi mangler lidt den her viden om, hvor vi finder de her muligheder for, at vi gerne vil benytte os af vores 2- eller 6-ugers kurser, eller hvad det nu er, man har ret til om året, for det tror jeg, de fleste af os er rigtig, rigtig dårlige til. (...) Jeg er da i hvert fald informeret om, at fx de der to ugers selvalgt uddannelse, man har ret til hvert år, jamen det er sådan set mig, der bestemmer, hvad det er, jeg vil bruge de to uger til. (...) Men selv hvis man beder om at få et truckcertifikat, så er kommentaren – og den har jeg nemlig selv fået - 'Jamen vi har folk, der kan truck'. 'Jamen, det er jo lige meget, for jeg kan ikke.'

Kvinde, 44 år

Der er dog også eksempler på ufaglærte i undersøgelsen, som i høj grad er opmærksomme på overenskomstbestemte rettigheder til selvalgt uddannelse. De oplever dog også, at der generelt

er mange ufaglærte kolleger, der ikke kender til deres uddannelsesrettigheder. Blandt de informanter, der har kendskab til rettighederne, er det en udbredt oplevelse, at det kan være svært at bruge dem. En årsag er, at der mangler vejledning og information om, hvordan og hvornår man konkret kan bruge mulighederne. En anden årsag er, at der kan være uoverensstemmelse mellem den ufaglærtes og virksomhedens opfattelse af mulighederne og rettighederne³.

Et gennemgående perspektiv blandt informanterne er, at det vil være nemmere at tage snakken med lederen om kompetenceudviklingsbehov og ønsker til konkrete kurser, hvis det var almindeligt at tale om at bruge uddannelse i virksomheden.

De ufaglærte kan være tilbageholdne, når de er usikre på, hvilke uddannelsesmuligheder der er i virksomheden

Undersøgelsen peger på, at ufaglærte er tilbageholdne med at tage initiativ til dialog om uddannelse, når de er usikre på uddannelsesmulighederne i virksomheden. Usikkerheden på uddannelsesmulighederne opleves at komme af, at der ikke bliver talt om uddannelse i virksomheden. Det betyder, at ufaglærte i nogle tilfælde holder deres uddannelsesønsker for sig selv, selvom deres ønsker er relateret til deres arbejdsområde. Denne tilbageholdenhed kan være grundet i en opfattelse af, at det at ønske uddannelse, som ikke er strengt nødvendig, er at være en krævende medarbejder. Et eksempel, der illustrerer dette, er en informant, der fortæller, at hun drømmer om at få papir på sine erfaringer og kompetencer inden for kontorarbejde. Hun har skiftet job for nylig og vurderer, at den nye virksomhed ikke har en interesse i, at hun bliver faglært, fordi hun løser sine opgaver godt uden mere uddannelse:



Han [chefen] er godt tilfreds. Jeg kan det, jeg skal, og jeg gør det ekstra, som jeg kan. (...) Mine opgaver er ikke noget, jeg behøver at være dygtigere for at gøre. Og derfor tror jeg, de er ligeglade. Det er mit behov, at jeg gerne vil have den [kontoruddannelsen]. Det er ikke deres.

Kvinde, 46 år

Informanten har imidlertid ikke talt med sin leder om sit uddannelsesønske, så hun vurderer alene virksomhedens egeninteresse i, at hun bliver faglært ud fra feedback på sin opgaveløsning. Informanten oplever samtidig, at hendes nye arbejdsplads generelt er positivt indstillet over for uddannelse, og hun har kolleger, som er i gang med at blive faglærte. Hun forventer, at hendes chef vil sige ja til, at hun kan tage kontoruddannelsen, hvis hun kan få merit for praktikdelen af uddannelsen. Alligevel er hun tilbageholdende med at udtrykke sit uddannelsesønske:

3 Retten til selvvalgt uddannelse i industrien, hvor informanten er beskæftiget, gælder således uddannelser, som har sigte mod beskæftigelse inden for industriens område enten i det nuværende job eller et andet. Selvvalgt uddannelse giver ikke medarbejderen fuldstændigt frit valg, men behøver ikke være målrettet virksomhedens kompetencebehov, da selvvalgt uddannelse kan have sigte mod et jobskifte inden for industriens område. Således er fx et truckcertifikatkursus på den nuværende positivliste, men det kursus har informanten fået afslag på.

Længerevarende uddannelse skal som oftest ske efter aftale med virksomheden. En undtagelse er, hvis den voksne har så meget merit, at uddannelsen kan afsluttes inden for rammerne af en eventuelt opsparet ret til selvvalgt uddannelse. Dette har været tilfældet blandt de voksne i undersøgelsen, og der er således eksempler på, at nogle informanter er blevet faglærte, selvom det ikke var i virksomhedens interesse. I de tilfælde har virksomhedens TR spillet en central rolle for, at informanterne har kunne gøre brug af deres ret til selvvalgt uddannelse.



Nu er jeg her bare stille og roligt, og så når jeg har været her længere tid... Jeg ved ikke. Der er måske heller ingen grund til at vente. Jeg vil bare ikke være så frembrusende og så krævende. (...) Så vil jeg hellere sådan lige tage det stille og roligt og så bringe det på bane i en henskudt bemærkning: 'Nå, men jeg kunne også godt tænke mig at få papirer på det, jeg kan.' Så tror jeg da, de er klar. Det kan også godt være, at de er det nu. Men det må godt lige vente lidt [før jeg spørger dem].

Kvinde, 46 år

Konkret har informanten planer om at være på arbejdspladsen i mindst halvandet år, før hun nævner sit uddannelsesønske for sin leder, selvom hun egentlig gerne vil i gang med uddannelsen så hurtigt som muligt.

Undersøgelsen peger på, at når de ufaglærte oplever, at der ikke er tradition for at tale om kompetenceudvikling og uddannelse på virksomheden, kan det betyde, at de er tilbageholdende med konkrete uddannelsesønsker. Det kan også betyde, at det kan være svært for dem at tage initiativ til en dialog om, hvilke uddannelsesmuligheder virksomheden ser som relevante for den ufaglærte medarbejder.

4.2.3 Virksomhedens indstilling til uddannelse har betydning for, om de ufaglærte får information om uddannelsesmuligheder

Undersøgelsen viser, at virksomhedens indstilling til uddannelse har betydning for, om ufaglærte voksne får information om deres muligheder for uddannelse. En gennemgående oplevelse blandt informanterne er, at de arbejdspladser, de har været på, i mange tilfælde ikke i særlig stor grad har gjort noget for at informere ufaglærte medarbejdere om uddannelsesmuligheder. Virksomhedens ledelse eller HR-afdeling har ikke informeret om uddannelsesmuligheder, som lå ud over kurser, som virksomheden bestemte at medarbejdere skulle deltage i, og virksomheden har heller ikke inviteret uddannelsesudbydere, fagforeninger mv. til at komme ud på virksomheden og fortælle om mulighederne.

Der er i undersøgelsen også eksempler på informanter, som har fået væsentlig viden om uddannelsesmuligheder gennem en virksomhed, som har haft besøg fra uddannelsesinstitutioner og/eller har informeret om muligheder i samarbejde med uddannelsesinstitutioner. Én af vores informanter opdagede fx først, hvilke uddannelsesmuligheder hun havde, da en virksomhed, hun var ansat på, fortalte, at de tilbød uddannelse, og da der havde været besøg fra udbydere af forskellige AMU-kurser. Hun fortæller her om denne oplevelse:



Det var jo det, der åbnede øjnene for mig, da jeg var på en virksomhed, hvor der var de der kurser, man kunne tage. Der kontaktede jeg dem [uddannelsesinstitutionerne] efterfølgende, hvor jeg blev nysgerrig på at høre, hvad jeg egentlig kan.

Kvinde, 46 år

Undersøgelsen viser, at arbejdspladsen også på andre måder kan være en vigtig kilde til ufaglærtes viden om uddannelsesmuligheder. Blandt informanterne i undersøgelsen er der mange eksempler på viden om uddannelse, som er opnået gennem fx MUS-samtaler, uformelle samtaler med lederen, uformelle samtaler med kolleger og/eller information fra og samtaler med TR. Et gennemgående billede er, at den viden om uddannelse, som er opnået på arbejdspladsen, kan have stor betydning for, at de ufaglærte har søgt vejledning.

5 Når ufaglærte søger vejledning

I dette kapitel sætter vi fokus på forhold, som kan have betydning for, at ufaglærte voksne oplever at være motiverede for at modtage vejledning. Vi ser nærmere på det tidspunkt i de ufaglærtes liv, hvor de oplever at have *behov* for at uddanne sig og *mulighed* for at uddanne sig. Det gør vi, fordi de ufaglærte i denne undersøgelse først deltager i vejledning, når de oplever at have et behov for uddannelse og oplever, at deres muligheder for at uddanne sig er blevet bedre.

I kapitlet har vi fokus på de ufaglærtes motiver for at starte uddannelse og på de forhold, der har betydning for, at de oplever, at uddannelse er opnåeligt, da det er deres motiver for at starte uddannelse og deres oplevelse af at have gode muligheder for at tage en uddannelse, som har betydning for, om de søger vejledning.

Kapitlet bidrager med vigtig viden om, hvad der kan motivere ufaglærte til at søge vejledning.

De vigtigste pointer i kapitlet – kort fortalt

En række forhold påvirker de ufaglærte voksnes motivation for at deltage i vejledning

Det er overordnet set en kombination af fire forskellige forhold, der har betydning for, at de ufaglærte bliver motiverede for at deltage i vejledning. De fire forhold er:

- At de ufaglærtes motivation for uddannelse er styrket af en eller flere grunde - enten fordi de vil styrke deres position på arbejdsmarked, fordi de vil have flere udfordrende arbejdsopgaver, fordi de ønsker at opnå anerkendelse gennem uddannelse, eller fordi de ønsker at gå efter et mere langsigtet mål, som de har drømt om at nå, fx et bestemt job eller en uddannelse.
- At én eller flere barrierer for at deltage i uddannelse er mindsket eller forsvundet. Det handler i særdeleshed om, at uddannelse er blevet mere tilgængeligt, fordi de økonomiske forhold er blevet mere attraktive, men også at der er sket en ændring i de ufaglærtes familiesituation.
- At de ufaglærte har fået styrket deres selvtillid i forhold til at deltage i uddannelse.
- At de ufaglærte har fået viden om et vejledningstilbud, som de oplever er tilgængeligt og relevant.

5.1 Motivation for at deltage i vejledning

Et fremtrædende billede i denne undersøgelse er, at de ufaglærte voksne først har deltaget i vejledning, når de er blevet afklaret om, at de ønsker at uddanne sig. Det betyder, at informanterne ikke har haft individuel kontakt med en vejleder i den proces, hvor de er nået frem til dette ønske. Afklaringen om at ønske uddannelse, som går forud for vejledningen, er ofte en proces, hvor informanterne har været i dialog med fx familie, kolleger, TR eller chef om deres ønsker og muligheder (dette er udfoldet i kapitel 4).

Blandt de ufaglærte i denne undersøgelse er der, qua den forudgående afklaringsproces, en tæt sammenhæng mellem motivation for at deltage i uddannelse og motivation for at deltage i vejledning.

Ifølge forskning opstår voksnes overvejelser om uddannelse især, når deres almindelige hverdagsliv bliver forstyrret.⁴ Forstyrrelser kan have mange forskellige former og kan både være store livsbegivenheder som fx afskedigelse eller længerevarende sygdom og mindre begivenheder som at deltage i en MUS-samtale (Cort, Thomsen, Mariager-Anderson, 2015; Minta & Kargul, 2016; Haasler & Barabasch, 2015). En begivenhed, som forstyrrer den voksnes hverdagsliv, er ofte starten på en overgang i arbejdslivet, dvs. en periode – eventuelt med ledighed – hvor den voksne bevæger sig mod et andet arbejde. En del af denne bevægelse mod et andet arbejde kan være at deltage i uddannelse. Det er en central pointe, at det er, når den voksne selv oplever at være i en overgang, at der kan opstå overvejelser om uddannelse og motivation for at deltage i vejledning. Det er ikke, når andre mener, at ufaglærte er i en situation, som burde være en anledning til at modtage vejledning med henblik på uddannelse (Cort et al., 2015).

I de følgende afsnit ser vi nærmere på, hvilke motiver de ufaglærte i undersøgelsen har for at ønske uddannelse og deltage i vejledning. I undersøgelsen er der særligt fire motiver, der træder frem:

- En styrket position på arbejdsmarkedet
- Mere udfordrende arbejdsopgaver
- Øget anerkendelse
- At bevæge sig mod en langsigtet ambition.

5.1.1 Oplevet behov for at styrke position på arbejdsmarkedet

Det er et fremtrædende perspektiv blandt de ufaglærte voksne i denne undersøgelse, at deres deltagelse i uddannelse og vejledning hænger sammen med ønsket om at styrke deres position på arbejdsmarkedet. Dette fund fra undersøgelsen er i overensstemmelse med forskning om ufaglærtes motivation for at deltage i vejledning.

Forskning peger på, at en oplevet ændring i jobsikkerhed for ufaglærte er en forstyrrelse af hverdagslivet, som i særlig grad kan give anledning til overvejelser om uddannelse og være en motivation for at deltage i vejledning. Den oplevede ændring i jobsikkerhed kan hænge sammen med, at den ufaglærte bliver afskediget (Mariager-Anderson et al., 2016). Ændringen i jobsikkerhed kan

4 Det teoretiske begreb for dette er *disruption of everyday life*.

også hænge sammen med, at den ufaglærte oplever, at kolleger på samme arbejdsplads eller andre i samme branche bliver afskediget, eller at den ufaglærte tolker signaler fra ledelsen som en potentiel trussel mod sit job (Brown & Bimrose, 2018; Plant, 2008).

Denne undersøgelse peger på tre årsager til, at de ufaglærte oplever, at det er nødvendigt for dem at styrke deres position på arbejdsmarkedet:

- Konkrete oplevede vanskeligheder ved at finde ufaglært arbejde
- Manglende mulighed for at blive i samme branche
- Oplevet nødvendighed af at få papirer på ens kompetencer.

Vanskeligheder ved at finde ufaglært arbejde

Nogle af de ufaglærte i undersøgelsen giver klart udtryk for, at de oplever, at det er blevet sværere at finde ufaglært arbejde, og at denne forandring har startet eller styrket deres overvejelser om uddannelse. Det gælder især de informanter, som er omkring 40 år eller ældre og har mange års erfaring med ufaglært arbejde. Nogle informanter har haft et arbejdsliv, hvor de jævnligt har været nødt til eller ønsket at finde nyt arbejde. Der er informanter, som har oplevet forgæves at have søgt andet arbejde gennem både netværk og opslåede stillinger. Deres vurdering er, at denne ændring på arbejdsmarkedet har accelereret de sidste 5-10 år. Undersøgelsen viser, at de ufaglærtes vurdering af et ændret arbejdsmarked samt deres oplevelse af ikke at kunne skifte job, når de gerne vil, er en katalysator for deres overvejelser om at tage uddannelse og dermed søge vejledning.

Et eksempel er en af vores informanter, som i mange år har arbejdet som ufaglært i flere forskellige brancher. Han har haft relativt mange jobskifter, fordi en del af hans ansættelser har været i virksomheder med store udsving i behovet for arbejdskraft. I mange år bekymrede han sig imidlertid ikke for, om han kunne skifte arbejde, når det var nødvendigt. På et tidspunkt i hans arbejdsliv mærkede han dog en ændring i efterspørgslen på ufaglært arbejdskraft:



Det var først efter 2010, at jeg kunne mærke, at der skete en forandring, hvor det blev sværere og sværere på det her område at finde ufaglært arbejde. Og så har det nok også noget med alderen at gøre. Der er i hvert fald færre og færre ufaglærte jobs, der skyder op. Og var der endelig et ufaglært job, så skulle man have erfaring inden for et bestemt område, som jeg ikke havde, fordi jeg ikke havde været i den branche.

Mand, 56 år

Informanten peger på, at denne oplevelse af, at det er blevet sværere at finde ufaglært arbejde, er relateret til en udvikling på arbejdsmarkedet og hans alder. Også andre informanter har denne forståelse af, at positionen på arbejdsmarkedet ændrer sig, både fordi behovet for og kravene til ufaglært arbejdskraft ændrer sig over tid, og fordi positionen er påvirket af den ufaglærtes alder.

Nødvendigt med brancheskift

Nogle af de ufaglærte i undersøgelsen har været på samme arbejdsplads i mange år og har ikke umiddelbart et ønske om at skifte arbejde. Nogle af dem mærker eller vurderer imidlertid, at de ikke fysisk vil kunne blive ved med at varetage deres nuværende arbejde. Samtidig vurderer de, at deres fysik er en begrænsning ift. at finde lignende arbejde på det område, hvor de har deres erfaring. Derfor vælger de enten at søge mod en anden branche eller mod et mindre fysisk krævende lederjob i samme branche.

Andre informanter er usikre på den konkrete virksomheds eller branches fremtid i en stadig mere globaliseret verden med internationale opkøb og udflytninger og ønsker at være på forkant. En sådan usikkerhed udtrykker en af vores informanter, som har været på den samme elektronikfabrik i mange år:



Jeg er bare for usikker på, hvor længe det fortsætter, som det er her, eller om det fortsætter. I stedet for, at vi er et halvt hus, der skal ud at søge arbejde [hvis produktionen bliver udflyttet], så vil jeg hellere være på forkant. Og det kan også være, det er en fis i en hornlygte, at det slet ikke munder derud i, men jeg tænker også, at der ikke er nogen skade i at prøve noget andet, og jeg kunne egentlig godt tænke mig også at skulle skifte branche, så jeg ikke nødvendigvis er i elektronikbranchen. Fordi den branche bliver bare mere og mere spredt, og den er sværere og sværere at få job indenfor.

Kvinde, 56 år

Uanset om de erfarne ufaglærte forudser, at de skal søge helt nye arbejdsopgaver på grund af deres fysik eller på grund af globalisering, er det en udbredt vurdering, at uddannelse styrker mulighederne for at skifte branche.

Nødvendigt at have papir på kompetencer

En vurdering, der går igen blandt en stor del af de erfarne ufaglærte i undersøgelsen, er, at de har efterspurgt kompetencer, men at det vil være svært for dem at finde et andet arbejde, fordi de ikke har papir på deres kompetencer.

En af vores informanter, der har arbejdet på samme fabrik i mange år, udtrykker det således:



Jeg ved jo godt, at hvis fabrikken her lukker og slukker, så har jeg intet på skrift om, hvad jeg kan. Jeg har kun nogle talegaver. Og det er der altså også mange andre, der har. Nogle har endnu bedre talegaver end mig, og det handler om at få åbnet nogle døre, for at man kan komme og vise, hvad man kan. Og jeg kan sagtens sige, jeg er dygtig til at valse. Jeg kan også sige, jeg kan det her og det her og det her, men folk de skal tro på mig først. Det er lidt anderledes, hvis du har et stykke papir på det.

Mand, 28 år

Samlet viser undersøgelsen, at især de lidt ældre og erfarne ufaglærte vurderer, at de er nødt til at få en uddannelse for at opretholde deres beskæftigelse i fremtiden. Enten fordi de konkret ikke kan få andet ufaglært arbejde, fordi de fysisk ikke kan holde til det ufaglærte arbejde, som de kan få, fordi de forudser, at deres beskæftigelsesmuligheder svækkes af globalisering, eller fordi deres kompetencer ikke anerkendes uden papirer.

5.1.2 Ønske om udfordrende arbejdsopgaver

Et ønske om udfordrende arbejdsopgaver er en anden fremtrædende begrundelse for, at de ufaglærte i undersøgelsen har søgt vejledning om mulighederne for at få en uddannelse. I informanternes forudgående arbejdsliv har det kollegiale fællesskab og gode arbejdsforhold været centralt for deres trivsel. Når informanterne taler om det arbejdsliv, de ønsker sig fremover, er jobindhold og udviklingsmuligheder det mest centrale.

Forskning peger på, at et oplevet behov for nye kompetencer er en væsentlig drivkraft for ufaglærtes overvejelser om uddannelse. Dette behov kan både handle om at kunne varetage andre opgaver på den nuværende arbejdsplads, om at kvalificere sig til et bestemt job eller om over tid at oparbejde de kompetencer, som et langsigtet mål kræver (Brown, 2016; Haasler & Barabasch, 2015).

At blive stillet over for mere udfordrende arbejdsopgaver kan dermed også være en drivkraft for overvejelser om uddannelse. Derfor kan lederens fordeling af opgaver have en betydning for, om disse overvejelser igangsættes (Brown, 2016; Brown & Bimrose, 2018).

I interviewene med de ufaglærte i denne undersøgelse er der tre forskellige perspektiver på, hvorfor uddannelse er vigtigt for at opfylde ønsket om udfordrende arbejdsopgaver. Uddannelse kan i informanternes vurdering være vigtigt for:

- At kunne få et job, som matcher ens eksisterende kompetencer
- At kunne varetage mere udfordrende arbejdsopgaver inden for den nuværende arbejdsplads eller eventuelt andre arbejdspladser inden for samme branche
- At kunne udvikle sine kompetencer for at kunne få et mere udfordrende arbejde i en væsentlig anderledes branche.

Uddannelse er en vej til at sikre, at job matcher kompetencer

Nogle af de ufaglærte i undersøgelsen har et højt kompetenceniveau og har arbejdet i forskellige mellemlider- og/eller specialistfunktioner. De ønsker ikke at varetage et hvilket som helst ufaglært arbejde, men vil have et arbejde, hvor de kan bruge deres kompetencer. Deres overvejelser om uddannelse handler om, at hvis de bliver nødt til at skifte job, vil de uden et uddannelsesbevis ikke kunne få et arbejde, som matcher deres kompetencer. Dette kan være en afgørende motivation for at søge vejledning om uddannelse. Et eksempel er en af vores informanter, som er i slutningen af 50'erne. Hun har været mellemlider i mange år og har senest haft en ansvarsfuld position som direktørens højre hånd på en stor fabrik, som nu lukker. Uddannelse handler for hende om at kunne få det arbejde, hun gerne vil have:



Jeg har aldrig været bekymret for, at jeg ikke kan finde arbejde. Jeg skal nok finde noget at lave, men det er ikke sikkert, at det er det, jeg helst vil. Ved at få papirer på mine kompetencer ville jeg kunne bruge de år, jeg har tilbage på arbejdsmarkedet, som jeg gerne vil, og få det bedste ud af dem. Jeg vil gerne have en god periode, hvor jeg får lov til at lave det, jeg gerne vil, og hvor jeg går glad på arbejde hver dag. Hvis man finder det rigtige arbejde, er det jo heller ikke sikkert, at man gerne vil gå på efterløn.

Kvinde, 56 år

Det er en oplevelse blandt denne gruppe af informanter med et højt kompetenceniveau, at arbejdsmarkedet har ændret sig, og at der i langt højere grad er krav om formelle kompetencer, hvorimod de tidligere har kunne få arbejde, som krævede et højt kompetenceniveau, uden at have en formel anerkendelse af deres kompetencer.

Uddannelse er en vej til mere udfordrende arbejdsopgaver

For nogle af de erfarne ufaglærte i undersøgelsen er uddannelse en mulighed for at få mere varierede og udfordrende arbejdsopgaver på deres nuværende arbejdsplads, hvilket kan styrke motivationen for uddannelse.

Nogle af de ufaglærte i undersøgelsen har fået viden om, hvordan uddannelse kan bringe andre kompetencer og dermed arbejdsopgaver med sig ved at tale med faglærte kolleger. De vurderer, at uddannelse giver konkrete faglige færdigheder, som åbner for mere varierede og udfordrende arbejdsopgaver.

Et eksempel er en informant, som har arbejdet som ufaglært i mange år. Da et tilbud om fuld løn under uddannelse gav hende økonomisk mulighed for at blive faglært smed, talte hun med uddannede kolleger om deres arbejde. Hun fortæller om sine forventninger til, hvordan uddannelsen kan ændre hendes arbejdsopgaver:



Indtil videre så har jeg det egentlig fint der, hvor jeg er, og jeg tror da også gerne, at jeg vil blive der. Jeg vil bare gerne have lov til at prøve nogle flere ting, end jeg har prøvet. Jeg har faktisk gået og tænkt lidt over det. Hvis jeg efter uddannelsen bare ender det samme sted, som jeg var før, så beder jeg om at få lov til at prøve noget andet. (...) Men jeg håber på at få lov til at lave noget mere alsidigt, end det jeg gjorde før.

Kvinde, 47 år

En anden informant skiftede branche efter mange år som mellemløber. På sin nuværende arbejdsplads blev han ansat i en ufaglært stilling præget af rutinearbejde, men han har i løbet af ansættelsen søgt og påtaget sig flere og flere udfordrende opgaver. Han vurderer, at en uddannelse vil kunne understøtte denne udvikling:



Jeg vil gerne føle, at jeg yder noget på mit arbejde. Jeg skal også være glad for at komme på arbejde. Det skal ikke bare være sådan noget rutine, hvor man bare står op, går på arbejde og så hjem igen. Det er den indstilling, jeg har kørt med. Men så tænkte jeg her på mit arbejde, at jeg kan prøve at kaste en bold i luften [for at få flere udfordringer]. Og så nævnte jeg for min chef det med voksenlærling, og så sagde han, at det kunne vi godt finde ud.

Mand, 47 år

Denne informant vurderer, at en uddannelse også vil kunne støtte ham i at opnå en mellemløberposition på fabrikken. Ambitionen om at få eller bibeholde lederstillinger er der også andre informanter, der har, og de tænker ligeledes, at uddannelse er vigtigt for at opnå denne ambition.

Uddannelse er en vej til et helt andet arbejdsliv

Blandt de yngre ufaglærte i undersøgelsen går det igen, at en afgørende motivation for at søge vejledning om uddannelse er, at de ønsker at udvikle deres kompetencer for ikke at blive fastholdt i ufaglærte jobs. For denne gruppe informanter, som er i starten af deres arbejdsliv, er en motivation for at deltage i vejledning drømmen om et andet arbejdsliv, hvor de har en forventning om, at arbejdet er mere interessant og meningsgivende end det ufaglærte arbejde, de kender til. Denne gruppe af informanter kommer til vejledningen med et ønske om at starte på den uddannelse, som de tror vil give dem et interessant og meningsfuldt arbejdsliv. For nogle informanter handler det også om at få en retning på et arbejdsliv, som hidtil ofte har været præget af tilfældige eller pragmatiske hensyn; de har arbejdet der, hvor der har været arbejde at få, som har kunne hænge sammen med eventuelle økonomiske og/eller familiemæssige prioriteringer. Én af vores informanter fortæller, hvorfor han mener, at uddannelse gør en forskel:



Man kan ikke altid være heldig. Men hvis man har taget en uddannelse, har man måske også taget en uddannelse inden for noget, man godt kunne lide. Og så er det jo også nemmere at få et arbejde inden for noget, man godt kan lide at have med at gøre. Så er det noget, man laver, som man faktisk godt kan lide, og så er det ikke et decideret arbejde på samme måde som én, der bare skal møde på den fabrik. Og faktisk så gider han ikke være på den fabrik, men han er nødt til at få sine penge jo.

Mand, 28 år

Blandt denne gruppe af informanter er valget af uddannelse i høj grad drevet af en særlig interesse og passion for et bestemt fagområde.

5.1.3 Uddannelse giver anerkendelse

At opnå anerkendelse ved tage en uddannelse er også et motiv for at deltage i vejledning om uddannelse, som vi finder blandt de ufaglærte i denne undersøgelse. For nogle af dem er det et afgørende forhold ved at tage uddannelse, for andre er det en motiverende bonus.

Blandt de ufaglærte i undersøgelsen finder vi flere konkrete bevæggrunde for at søge anerkendelse gennem uddannelse. Én bevæggrund er et ønske om at være rollemodel for ens barn. En anden bevæggrund er en oplevelse af, at der er et hierarki mellem ufaglærte og faglærte, som en informant udtrykker det: ”Jeg fandt ud af, at når du har uddannelse, så har du mere respekt.” En tredje bevæggrund er, at uddannelse kan føre til en lønstigning, som kan give anerkendelse.

Undersøgelsen viser, at følelsen af at blive anerkendt også beskrives som en følelse af selvværd, som man får ved at gennemføre en uddannelse. Dette er en oplevelse, som en informant her udtrykker:



Jeg har gjort det for at lære noget, for at blive bedre, for at få sådan et klap på skulderen og sige, jeg kan godt, jeg er 56, men jeg kan godt.

Kvinde, 56 år

Følelsen kan også relatere sig mindre til det at lære nyt og mere til det at få papirer på allerede eksisterende kompetencer. Dette er en oplevelse, som en anden informant fortæller om:



Jeg tror bare, det er tanken om, at jeg er ufaglært inden for det, jeg laver, og jeg vil egentlig gerne være faglært og føle, at det her er dælmme ligeså meget min plads. Det er det jo også i forvejen. Jeg ved ikke hvorfor, jeg vil bare gerne have uddannelsen på det, jeg laver, hvis jeg har muligheden for at få det.

Kvinde, 46 år

Informanten giver udtryk for en ambivalent opfattelse af betydningen af uddannelse. På den ene side oplever hun, at hun på sin nuværende arbejdsplads bliver anerkendt for sine kompetencer og opgaveløsning på lige fod med sine faglærte kolleger. På den anden side synes hun ikke selv, at hun har helt samme værd for arbejdspladsen, som hun ville have, hvis hun var faglært. Denne oplevelse af, at uddannelse ikke har en konkret værdi, men alligevel får én til at føle sig mere værd, er genkendelig i interviews med andre informanter.

5.1.4 Uddannelse er et skridt mod en langsigtet ambition

Der er ufaglærte voksne i undersøgelsen, for hvem motivationen for at deltage i vejledning er relateret til ét eller flere langsigtede mål eller drømme. Disse mål eller drømme kan være formuleret som en bestemt uddannelse eller som en bestemt type job. Nogle af de ufaglærte i undersøgelsen styrer stålsat direkte mod deres mål og har opstillet en plan med flere delmål, andre har en drøm om en motiverende mulighed i fremtiden. I begge tilfælde har disse mål og drømme betydning for de tanker om uddannelse, som har fået de ufaglærte til at deltage i vejledning.

Når vi ser på mål og drømme blandt informanterne i undersøgelsen, er det karakteristisk, at de har haft disse drømme i mange år. Det kan være en drøm, der stammer tilbage fra informantens barndom eller ungdom, eller det kan være et mål eller en drøm, der er formet af informantens arbejdslivserfaringer. Når informanterne, der har en langsigtet ambition, deltager i vejledning, har de ofte allerede søgt viden og gjort sig tanker om, hvordan en uddannelse vil være et markant skridt i retning af deres langsigtede mål. Der er fx informanter, der ser en erhvervsuddannelse som et første og uomgængeligt skridt for at kunne prøve kræfter med ledelse eller for at vende tilbage til ledelse,

som er en funktion, nogle af informanterne har haft i deres ufaglærte arbejdsliv. Senere kan de så bygge ovenpå med fx en gymnasial eksamen og derefter uddannelse på akademi eller diplomniveau. Et andet eksempel på et langsigtet mål, som vi finder blandt de ufaglærte i undersøgelsen, er et mål om at kunne lære fra sig som faglærer på en erhvervsskole. Et tredje eksempel på et langsigtet mål er et ønske om at blive selvstændig.

Der er informanter, som allerede inden de deltog i vejledning, vidste, hvilke langsigtede muligheder de har ved at tage fx en erhvervsuddannelse. Én af vores informanter fortæller, hvordan den erhvervsuddannelse, han får vejledning om, kan være en vej til at realisere en gammel drøm om at blive bygningskonstruktør:



Uddannelsen kan måske være springbræt til det næste. Og det kunne da godt være, at jeg måske om nogle år finder ud af, at når jeg er færdig med uddannelsen, vil jeg i gang med at være bygningskonstruktør. Jeg er færdig med det her om to år, og så er jeg 54 år. Og hvis jeg så er 56 eller 57, så kan jeg måske være bygningskonstruktør i 10 år. Man er jo ikke gammel i dag, når man er 67. Så det kan da godt være. Det ved jeg ikke. Der åbner sig lige pludselig døre et eller andet sted.

Mand, 52 år

En anden informants fortælling viser også, hvordan kortsigtede uddannelsesmål kan være en vej til at indfri en drøm. Denne informant er en kvinde på 32 år. Hun gennemførte ikke folkeskolen, og hendes ungdomsliv var præget af korte ansættelser samt psykiske og sociale problemer. Kvinden er ordblind. Hun deltager i vejledning på en SOSU-uddannelse, efter at hun ved siden af ufaglært arbejde i plejesektoren har gennemført AVU på VUC. Hun ønsker at starte på uddannelsen til social- og sundhedshjælper. Derefter vil hun holde en pause og optjene penge og nok arbejds erfaring til at få voksenelevløn på uddannelsen til social- og sundhedsassistent. Når hun har afsluttet den uddannelse, vil hun tage sygeplejerskeuddannelsen. At blive sygeplejerske har været en drøm for hende længe, mens det at blive social- og sundhedsassistent er et mål, der er begrundet rationelt i jobsikkerhed, løn og arbejdsvilkår. Trods kvindens skolehistorie og de udfordringer, hendes ordblindhed giver hende, er hun stålsat på at blive sygeplejerske:



Jeg ved bare, at det er noget for mig. Det er noget, jeg kan se mig selv arbejde i. (...) Det er noget, jeg kan lide, og det, der kan gøre dig glad, gør også andre glade. Så når jeg går på arbejde og er glad, så gør jeg også min patient glad. Så smitter det af på dem, ikke?

Interviewer: Tror du, du vil være mere glad ved at være sygeplejerske end ved at være SOSU-assistent?

Informant: Ja, det ville jeg.

Interviewer: Hvorfor tror du det?

Informant: Fordi jeg har altid gerne ville være sygeplejerske, så når jeg kommer til det tidspunkt, hvor jeg er blevet uddannet som sygeplejerske, så tror jeg, alle brikkerne er faldet på plads.

Kvinde, 32 år

Begge informanters fortællinger viser, at de kommer til vejledning med velbegrundede uddannelsesønsker på både kort og længere sigt og samtidig også bærer på en mere lystbetonet uddannelsesdrøm. Undersøgelsen peger således på, at en kombination af konkrete rationaler om ens nuværende muligheder og drømme om fremtiden kan være drivkraft for, at ufaglærte i beskæftigelse søger vejledning om uddannelsen.

5.2 Tilgængelighed af uddannelse

Undersøgelsen peger på, at de strukturelle og private rammer for at deltage i uddannelse kan have stor betydning for, om ufaglærte voksne søger vejledning. Undersøgelsen peger på, at særligt to forhold har betydning for, at informanter oplever, at uddannelse er blevet mere tilgængeligt:

- Attraktive økonomiske forhold
- Ændret familiesituation.

Det, at de økonomiske forhold er blevet mere attraktive, og at der er sket en ændring i de ufaglærtes familiesituation, er begge karakteristiske træk ved informanternes fortællinger om, hvorfor de har været motiverede for at deltage i vejledning. Det betyder, at selvom informanterne kan have opbygget nogle af de tidligere nævnte motiver for at deltage i vejledning, så kan en ændring af rammer i forhold til adgangen til uddannelsen være det, som giver dem et skub til at gå videre og søge vejledning. Det betyder også, at det i nogle tilfælde er *viden om* en ændring af de strukturelle rammer, fx bedre økonomiske vilkår, som får informanterne til at deltage i vejledning; det er ikke vejledningen, der giver dem denne viden. Det peger igen på, at viden om de strukturelle rammer for uddannelse kan være medvirkende til, at ufaglærte søger vejledning, og at vejledningsindsatser dermed kan have et potentiale i at nå ufaglærte, der ikke har denne viden.

5.2.1 Attraktive økonomiske forhold under uddannelse er motiverende

Økonomi er det forhold, de ufaglærte voksne i undersøgelsen lægger mest vægt på blandt de to forhold, der har betydning for, at de oplever, at uddannelse er blevet mere tilgængeligt. For nogle af de ufaglærte i undersøgelsen har det været afgørende for deres aktuelle overvejelser om at deltage i uddannelse, at deltagelse i uddannelse ikke er forbundet med en nedgang i indtægt. For nogle af disse informanter er uddannelse et relativt nyt ønske, som det ikke ville have været muligt at realisere, hvis det indebar en væsentlig nedgang i indtægt. For andre ufaglærte har økonomi hidtil været den afgørende barriere for at realisere et ønske om uddannelse.

Der er flere informanter, som har fået mulighed for at opretholde fuld løn under en hel erhvervsuddannelse, fordi de kan få tilskud fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Der er også flere, som har fået viden om muligheder for at tage uddannelse med fuld løn gennem et projekt med midler fra Den Europæiske Socialfond. I begge tilfælde har de ufaglærte først søgt vejledning, efter at de har fået viden om mulighederne og sikkerhed for at opretholde deres løn. Der er også informanter, som, forud for at de har søgt vejledning, har fået viden om muligheden for at få et afkortet uddannelsesforløb på baggrund af en realkompetencevurdering (RKV) og dermed en kortere periode med en eventuel lavere indtægt.

Et konkret eksempel er en informant på 47 år, som fik lyst til at tage en uddannelse til smed, da hun var i starten af 30'erne. Først 15 år senere realiserer hun sit ønske, fordi det indtil da ikke har været økonomisk muligt for hende. Kvinden fortæller, hvordan muligheden for tilskud fra IKUF fjernede den økonomiske barriere for at tage uddannelsen:



Jeg tror, jeg skulle have haft den her mulighed [for tilskud fra IKUF] for lang tid siden. Så havde jeg gjort det. Hvis der var nogen, der første gang, jeg tænkte, at jeg gerne ville være smed, havde sagt til mig, at det var fint, og at jeg ville få den samme løn eller næsten den samme løn, så havde jeg sagt ja allerede der. Så havde der ikke været nogen tvivl. Det er ren økonomi, der har gjort, at jeg ikke er startet før.

Kvinde, 47 år

Det er kendetegnende for de informanter i undersøgelsen, som har fået tilskud fra IKUF, at de har fået kendskab til IKUF gennem deres TR, ved selv at være tillidsrepræsentant eller gennem ledelsen. Der er i undersøgelsen også informanter, der arbejder i industrien, og som ikke har kendskab til IKUF. Informanter, der arbejder på andre områder end industrien, omtaler ikke kompetencefonde. Undersøgelsen peger på, at muligheder for tilskud til uddannelse og viden om disse muligheder kan være afgørende for, om ufaglærte i beskæftigelse søger vejledning om uddannelse.

Undersøgelsen peger dermed på, at en opsøgende vejledningsindsats, hvor vejledere og/eller virksomhedskonsulenter fra uddannelsesinstitutioner i samarbejde med fx fagforeninger besøger virksomheder og giver information om uddannelsesmuligheder og kompetencefonde, kan være et vigtigt værktøj til at få flere ufaglærte til at søge individuel vejledning om uddannelse.

Opretholdelse af fuld løn styrker motivationen

Blandt de ufaglærte i undersøgelsen er der informanter, som oplever, at det, at de ikke skal prioritere økonomiske midler til at deltage i uddannelsen, styrker deres motivation for uddannelse og giver en trykthed, selvom de har råd til at gå væsentligt ned i løn.

Et eksempel er en informant, der ikke havde tænkt på at uddanne sig inden for de funktioner, han arbejder med, før han hørte om muligheden for at få fuld løn:



Jeg hørte en anden sige, at han fik uddannelse med fuld løn. Så spidser man selvfølgelig lige ørerne og tænker, at det jo heller ikke er dårligt. Men det var ikke noget, der var et kriterie for, om jeg ville gøre det eller ej.

Mand, 42 år

Informanten peger på, at viden om muligheden for fuld løn fik ham til at interessere sig for uddannelse, og peger samtidig på, at han godt kunne tage en uddannelse på lærlingeløn.

En anden informant har ønsket at tage en uddannelse siden sine ungdomsår, hvor han afbrød flere ungdomsuddannelser. Han har sparet op til at være på SU:



Jeg får samme løn. Det er jo super fedt. Så skal jeg ikke spekulere på det. Og det ved jeg, at der er mange, der spekulerer på. Jeg havde faktisk også sparet sammen til at skulle på SU. Så jeg har jo egentlig gjort mig mange tanker om det. Så jeg har sparet rigtig mange penge op. I hvert fald til at være på SU. Dem kan jeg bruge på noget andet pjat nu.

Mand, 38 år

For informanten betyder den uændrede indtægt konkret, at han får mulighed for at bruge sin opsparing på en ejerbolig i en by, der tilbyder de uddannelsesmuligheder, han ønsker på lang sigt.

Begge eksempler peger på, at for ufaglærte i beskæftigelse, der har økonomisk mulighed for at deltage i uddannelse, kan viden om muligheden for at opretholde fuld løn være et vigtigt skub til at deltage i vejledning om uddannelse.

5.2.2 En ændret familiesituation åbner nye muligheder for uddannelse

Undersøgelsen peger på, at når de ufaglærte voksnes børn bliver større, kan det åbne nye muligheder for uddannelse. Der er informanter, der oplever, at når de ikke længere har forsørgerpligt, har de bedre økonomiske muligheder for at deltage i uddannelse. En anden oplevelse er, at når der ikke længere er små børn at skulle passe, er det muligt at deltage i fuldtidsuddannelse, som kan kræve lang transporttid eller overnatninger. En tredje oplevelse handler om, at de ufaglærtes fokus

i høj grad har været på deres børns muligheder og trivsel, mens børnene var mindre, og de har søgt arbejdsforhold, som imødekom dette. Når børnene er større eller voksne, betyder det for nogle informanter, at de får et andet fokus på fx at have et arbejde med flere udfordringer og udviklingsmuligheder, som kan betyde, at de søger vejledning om uddannelse, som kan understøtte denne udvikling.

Forskning peger ligeledes på, at nogle ufaglærte midt i livet oplever et behov for at have mere fokus på udvikling i deres arbejdsliv, hvilket hænger sammen med, at nye muligheder åbner sig, når fx den ufaglærtes børn ikke længere er små (Haasler & Barabasch, 2015).

5.3 Selvtillid i forhold til at deltage i uddannelse

Undersøgelsen viser, at en øget selvtillid i forhold til at deltage i uddannelse kan have væsentlig betydning for, at ufaglærte voksne, der er motiverede for at uddanne sig, søger vejledning om uddannelse. Det kan altså være betydningsfuldt, at den ufaglærte på en mere eller mindre konkret måde har fået styrket sin tro på, at han eller hun har evnerne til at gennemføre en uddannelse.

Der er informanter, som har fået øget deres selvtillid, efter at der er blevet gennemført fællesscreening af ordblindhed og basale færdigheder på informantens virksomhed med efterfølgende vejledning. En sådan fællesscreening gjorde fx en informant bevidst om, at hun ikke var ordblind, som hun troede. Den efterfølgende vejledning gav hende tro på, at hun både ville opleve at få styrket sine læsefærdigheder gennem at læse mere, og at der er mange støttemuligheder i forbindelse med uddannelse. Informanten fortæller, hvorfor screeningen og vejledningen havde betydning for hende:



Fordi der er da nogle ting, som jeg da ikke havde sprunget ud i, hvis jeg havde troet, at jeg ikke kunne finde ud af det. Og det har jo også hjulpet, at når man så har haft for eksempel sådan en som Per [vejleder fra uddannelsesudbyder] ude hos vores firma at fortælle folk, at man skal ikke være bange for, at man for eksempel er ordblind eller ikke kan skrive eller ikke kan noget andet, fordi der er så mange hjælpemidler i dag. Jeg tror, det er sundt at høre, at der er nogen, der siger: 'Jamen altså. Vi kan godt hjælpe. I skal bare sige til. Det skal ikke være det, der hindrer dig, vel?'.

Kvinde, 47 år

Andre informanter fortæller, at det har styrket deres selvtillid ift. at deltage i uddannelse, at en op-søgende konsulent, en chef og/eller kolleger har givet udtryk for tillid til, at de nok skulle kunne klare de boglige krav på uddannelsen.

Forskning peger også på, at når ufaglærte får positive oplevelser med det at lære, kan det give anledning til at overveje uddannelse. Dette forhold gælder særligt for voksne, som har lav tiltro til egne evner og/eller har dårlige læringsoplevelser i bagagen. Sådanne positive oplevelser kan både være skabt gennem læring på arbejdspladsen eller gennem mere formaliseret uddannelse (Brown, 2016; Brown & Bimrose, 2018).

Blandt informanterne i undersøgelsen er der også eksempler på, at nyere gode uddannelseserfaringer har givet en styrket selvtillid i forhold til at deltage i uddannelse. Dette gør sig både gældende for ufaglærte, som har dårlige erfaringer fra tidligere med at deltage i uddannelse, og for ufaglærte, som ikke har været i længerevarende uddannelsesforløb i mange år. For én af vores informanter har et forløb på VUC givet en øget selvtillid, hvorefter hun har søgt vejledning om en erhvervsuddannelse. For en anden informant har et selvvalgt otteugers AMU-kursus givet selvtillid til at søge viden og vejledning om mulighederne for at blive faglært. Hun fortæller:



Det AMU-kursus, jeg tog, det var faktisk også for at teste mig selv lidt for at se, om jeg overhovedet gad at gå i skole og gad at uddanne mig og gad at gøre noget. Og jeg fik 12, så det gider jeg godt. Jeg syntes også, at det var vildt sjovt.

Kvinde, 46 år

Eksemplerne peger på, at ufaglærtes deltagelse i uddannelse, fx AMU-kurser, kan være en anledning til at tilbyde ufaglærte vejledning om deres uddannelsesmuligheder, fordi det kan styrke deres selvtilid og motivation for uddannelse. Som vi har vist i kapitel 3, er der dog ingen af de ufaglærte i denne undersøgelse, som oplever, at de er blevet tilbudt uddannelsesvejledning i forbindelse med deltagelse i AMU.

Undersøgelsen viser, at selvom ufaglærte har stærke motiver for at tage en uddannelse, kan deres selvtilid i forhold til at deltage i uddannelse have afgørende betydning for, om de søger vejledning om uddannelse.

5.4 Viden om vejledningstilbud

Undersøgelsen viser, at de ufaglærte voksne kun kan deltage i vejledning, hvis de har viden om, at der findes et vejledningstilbud. Undersøgelsen viser desuden, at ufaglærtes opfattelser af tilgængeligheden og relevansen af de tilbud, som de har kendskab til, har betydning for, om de bruger tilbuddet.

Forskning peger på, at flere forhold har betydning for, om ufaglærte søger vejledning. Ét forhold handler om, hvorvidt vejledningstilbuddene er synlige for voksne, som oplever sig selv som værende i en overgang. Forskning har peget på, at ufaglærte i Danmark ofte ikke kender til muligheder for at få vejledning andre steder end i beskæftigelsessystemet (Cort et al., 2015). Et andet forhold, der har betydning for, om den ufaglærte søger vejledning, er den ufaglærtes tidligere oplevelser med uddannelsessystemet og eventuel vejledning (Barabasch, 2018). Forskning peger på, at de ufaglærte, der har oplevelser med at få vejledning, typisk har fået dem i jobcentre, og at de ofte har haft en negativ oplevelse af denne vejledning (Cort et al., 2015; Mariager-Anderson et al., 2016).

I tråd med fundene fra denne undersøgelse peger forskning også på, at når den ufaglærte har viden om, at der findes et vejledningstilbud, har den ufaglærtes opfattelse af tilbuddets tilgængelighed, indhold og relevans betydning for, om de bruger det. Denne opfattelse handler fx om vejledningstilbuddets tilgængelighed uden for arbejdstid, og om det er inden for kort afstand (Plant, 2008; Thomsen, 2014). Det handler også om den ufaglærtes opfattelse af, hvad det indebærer at få vejledning. Her peger forskning på, at ufaglærte ofte vil undlade at bruge vejledningstilbud, hvis de mener, at det handler om, at vejlederen skal vurdere/teste deres evner (Minta & Kargul, 2016; Haasler & Barabasch, 2015). Ufaglærte kan også undlade at bruge vejledningstilbud, hvis de oplever, at det er forbundet med en form for stigma at søge uddannelse, hvilket kan være tilfældet på nogle arbejdspladser (Plant, 2008). Endelig peger forskning på, at det kan have betydning, om ufaglærte kan tale uformelt med en vejleder eller lytte med på vejlederens dialog med andre ufaglærte uden at have et oplevet eller klart defineret behov for vejledning, fx ved at vejlederen er til stede på arbejdspladsen og også er tilgængelig for uformelle samtaler (Thomsen, 2014; Plant, 2008).

I denne undersøgelse ser vi et mønster, hvor informanterne er delt i to grupper, hvad angår viden om vejledningstilbud. Den ene gruppe er blevet opsøgt med information om uddannelsesmuligheder og har i den forbindelse også fået viden om vejledningstilbud. Den anden gruppe har selv søgt efter viden om uddannelsesmuligheder og har også fundet og opsøgt vejledningstilbud.

Blandt informanter fra arbejdspladser, hvor de ufaglærte er blevet opsøgt med viden om uddannelse og vejledningstilbud er der en oplevelse af, at det var nemt at komme i gang med uddannelse. En informant arbejder på en mellemstor fabrik, hvor der er mulighed for støtte fra IKUF. Han har tidligere søgt uddannelsesmuligheder og taget kontakt til en vejleder, som han ikke oplevede kunne hjælpe ham videre. Her fortæller han om, hvad det betyder, at han ikke selv skal finde viden om uddannelsesmuligheder og vejledningstilbud:



Vores produktionschef sagde: 'Var det ikke noget?' Jeg sagde: 'Det vil jeg gerne.' Så satte de [chef og HR-afdeling] det i gang, og så, ja, gik det derfra med at tale med vejlederen. Og så skulle vi ud til et infomøde, og nu sidder jeg her og skal snart starte uddannelse. Men det var dem, der oplyste mig. Og jeg har altså selv søgt før i mit liv. Det er ikke, fordi jeg er en idiot til at søge rundt, men fordi det var for besværligt. (...) Jeg kender mange, der har skulle studere og har haft svært ved det. Så det er sådan lidt, nåh ja altså, så har jeg ikke rigtig gjort mere ved det.

Mand, 42 år

Blandt de informanter, som selv har søgt viden om uddannelse og vejledningstilbud, går det igen, at internettet har været en vigtig kilde til viden. Først når informanterne har orienteret sig i uddannelsesmuligheder på internettet – nogle gange med afsæt i viden fra dialog med andre – har de ringet til en lokal uddannelsesinstitution og spurgt ind til mulighederne. I denne telefoniske samtale er de blevet inviteret til en samtale på skolen.

5.4.1 Manglende kendskab til eVejledning

Undersøgelsens informanter er blevet spurgt, om de kender til eVejledning. Ingen af informanterne på nær én har hæftet sig ved, at de er stødt på tilbuddet i deres søgning efter vejledning eller er blevet henvist til det af deres relationer eller ved kontakt til uddannelsesudbydere. Der er informanter, der ikke mener, at de har hørt eller læst om eVejledning. Andre informanter ræsonnerer, at de må være stødt på eVejledning, når de har søgt så meget på nettet, men at det i hvert fald ikke er et tilbud, informanten har hæftet sig ved eller overvejet at bruge. At de informanter, som eventuelt er stødt på tilbuddet fra eVejledning, ikke har hæftet sig ved det, kan hænge sammen med, at de ikke har oplevet det som et relevant tilbud. De ufaglærtes opfattelser af, hvad der er relevante og tilgængelige vejledningstilbud, vender vi tilbage til i kapitel 6.

6 Når ufaglærte modtager vejledning om uddannelse

I dette kapitel zoomer vi ind på de ufaglærte voksnes erfaringer med at modtage vejledning. Vi ser nærmere på, hvad vejledningen har fokus på, hvilke vejledningsbehov de ufaglærte har, hvad udbyttet af vejledningen er, samt hvad der har betydning for, at ufaglærte oplever at kunne bruge vejledningen.

Et fællesstræk ved den vejledning, de ufaglærte i undersøgelsen har modtaget, er, at den skal støtte de ufaglærte i at realisere et ønske om at starte uddannelse. Det skyldes, at afklaringsprocessen, hvor de ufaglærte er blevet afklaret om at ønske uddannelse, ligger forud for mødet med vejledningen, hvilket også er beskrevet i kapitel 4 og 5. Et andet fællesstræk er, at meget af den vejledning, de ufaglærte i undersøgelsen har modtaget, har været i forbindelse med en realkompetencevurdering (RKV). Nogle informanter har også modtaget vejledning af mere afklarende og udforskende karakter én eller flere gange forud for RKV'en, hvorefter de i forskelligt omfang har modtaget vejledning igen. Det er fælles for de informanter, der har fået vejledning af afklarende og udforskende karakter, at det foregår på en erhvervsskole, hvor der i et tværinstitutionelt projekt har været en særlig vejledningsindsats målrettet ufaglærte og støttet af EU-midler.

Kapitlet bidrager med viden om, hvad der ifølge ufaglærte karakteriserer god vejledning. Det vil sige vejledning, der imødekommer ufaglærtes behov for at blive vejledt og støttet i at realisere et ønske om at starte uddannelse.

De vigtigste pointer i kapitlet – kort fortalt

Ikke alle ufaglærte får den vejledning, de har behov for

De ufaglærte i undersøgelsen har brug for vejledning, når de ønsker at starte uddannelse, men ikke alle ufaglærte får den vejledning, de har behov for, fordi de ikke formår at sætte ord på deres vejledningsbehov eller ikke ved, hvad de har behov for af vejledning på vejledningstidspunktet. Det skyldes også, at den vejledning, som de ufaglærte modtager, hovedsageligt forholder sig til de umiddelbare og konkrete vejledningsbehov, som er blevet italesat.

Der er stor bredde i de ufaglærtes vejledningsbehov

Det er alt lige fra en kort vejledningssamtale om konkret uddannelse, til vejledning om merit og forskellige tilrettelæggelsesmuligheder i forbindelse med RKV og endelig til en mere afklarende og udforskende tilgang, hvor vejledningen hjælper den ufaglærte til at blive ”set” og ledt i den rigtige retning uddannelsesmæssigt. Det er også forskelligt, hvor meget vejledning, ufaglærte

har behov for. Nogle ufaglærte har behov for vejledning en enkelt gang, mens andre har behov for et længere vejledningsforløb for at kunne realisere ønsket om at starte uddannelse.

Det er vigtigt for nogle af de ufaglærte at få afkortet deres uddannelsesforløb

Når de ufaglærte sætter ord på deres udbytte af vejledning, er afkortning og RKV-processen centrale emner. I den forbindelse ønsker de ufaglærte at have et godt samarbejde med vejlederen om at finde ud af, hvilke erhvervs erfaringer og forudgående uddannelse som kan anvendes til at afkorte uddannelsesforløbet.

En tryk og tillidsfuld relation til vejlederen og vejlederens viden er vigtig

Der er to centrale forhold, som ifølge de ufaglærte er med til at skabe et godt og udbytterigt vejledningsmøde: det er, når de ufaglærte oplever at have en tryk og tillidsfuld relation til vejlederen, og når de oplever at møde en vejleder med bred viden om væsentlige temaer relateret til voksen- og efteruddannelsesområdet.

Vejledning kan ifølge de ufaglærte spille en større rolle

De ufaglærte peger overordnet set på fire måder, hvorpå vejledning kan spille en større rolle i ufaglærtes overvejelser om uddannelse og arbejdsliv. For det første skal flere ufaglærte opsiges med viden om uddannelses- og støttemuligheder samt vejledningstilbud, for det andet skal der i højere grad være relevante vejledningstilbud, for det tredje skal flere ufaglærte opleve at få bedre støtte og opbakning til at træffe valg om uddannelse og til at gennemføre uddannelse, og for det fjerde skal ufaglærte i højere grad vejledes i et for dem genkendeligt og forståeligt sprog.

6.1 Vejledning med fokus på realisering af ønske om at starte uddannelse

Et fremtrædende billede i denne undersøgelse er, at de ufaglærte voksne møder vejledningen med en forventning om at blive vejledt og støttet i at realisere et på forhånd afklaret ønske om at starte uddannelse. De ufaglærte i undersøgelsen har gjort sig mange overvejelser om uddannelse og arbejdsliv, og langt de fleste af de ufaglærte i undersøgelsen er også afklaret om, hvilken konkret uddannelse de ønsker at tage, når de møder vejledningen. Det konkrete uddannelsesønske, de ufaglærte kommer til vejledningen med, er for nogle selvvalgt, fx en drømmeuddannelse, som den ufaglærte af forskellige årsager er motiveret for at gå efter. Andre af de ufaglærte kommer til vejledningen med et uddannelsesønske, som matcher de muligheder, der er i den virksomhed, de arbejder i. Der er også nogle af de ufaglærte, som ikke har konkrete uddannelsesønsker, når de møder vejledningen, men som kommer med erfaringer og kompetencer, og som ønsker hjælp til at afsløge, hvilken uddannelse "der passer" og giver gode beskæftigelsesmuligheder og et godt arbejdsliv fremadrettet.

Undersøgelsen peger på, at selvom de ufaglærte kommer til vejledningen for at få støtte til at realisere et på forhånd afklaret ønske om at starte uddannelse, så kan de også stadig opleve, at der er barrierer for, at de kan starte uddannelse. Derfor kan vejledningen have betydning for de ufaglærtes motivation for uddannelse. Nogle af informanterne fortæller om, hvordan deres møde med vejledningen giver dem endnu mere lyst til og mod på at starte uddannelse, hvor andre fortæller, at

vejledningen har den modsatte effekt på dem. Informanternes oplevelse af, om vejledningen påvirker deres motivation i en positiv eller negativ retning, hænger ofte sammen med, hvorvidt de oplever, at vejledningen imødekommer deres vejledningsbehov.

6.1.1 De ufaglærte møder vejledningen med forskellige vejledningsbehov

Undersøgelsen viser, at der er meget stor variation i de behov for vejledning, som de ufaglærte voksne i undersøgelsen har i forhold til at realisere deres ønske om at starte uddannelse.

Forskning viser også, at ufaglærte har meget differentierede vejledningsbehov. Forskning peger på, at ufaglærtes vejledningsbehov afhænger af deres private livssituation, deres beskæftigelse, deres mål med at deltage i uddannelse, deres selvbillede og deres kompetencer til at reflektere over egne ressourcer og muligheder (se fx Barabasch, 2018; Weber et al., 2016; Minta & Kargul, 2016; Brown & Bimrose, 2018).

De ufaglærte i undersøgelsen har haft behov for alt lige fra en kort vejledningssamtale om konkret uddannelse, fx om tilrettelæggelsen af konkrete fag på et VUC, til vejledning om merit og forskellige tilrettelæggelsesmuligheder i forbindelse med RKV og endelig til mere afklarende og udforskende vejledning. Sidstnævnte vejledningstilgang er vejledning, der hjælper de ufaglærte til at blive "set" og til at blive ledt i den rigtige retning mht. at vælge en uddannelsesvej, der passer til deres livssituation og det arbejdsliv, de ønsker. Det er også forskelligt, hvor meget vejledning informanterne har deltaget i. De fleste af dem har modtaget vejledning en enkel gang, mens nogle få har deltaget i et længere vejledningsforløb for at kunne realisere ønsket om at starte uddannelse. De lange vejledningsforløb er typisk karakteriseret ved, at de ufaglærte søger og modtager vejledning flere steder, samtidig med at de har en gennemgående vejleder, de typisk vender tilbage til ad flere omgange. Det har været muligt for nogle af informanterne at have en gennemgående vejleder, fordi de har fået vejledning som en del af en særlig vejledningsindsats støttet af EU-midler. Gruppen af informanter, som har modtaget vejledning gennem længere tid, har typisk fået vejledning på forskellige uddannelsesinstitutioner. Én af informanterne har foruden vejledning på uddannelsesinstitutioner også haft en længerevarende kontakt til kommunen for at blive vejledt om muligheder i et revalideringsforløb. De ufaglærte i undersøgelsen har modtaget vejledning ved fysiske vejledningsmøder, i en del tilfælde som opfølgning på en telefonsamtale. For de ufaglærte, som har haft mere end én kontakt til en vejleder, er det forskelligt om den efterfølgende kontakt har været ved fysisk fremmøde eller kun gennem mail eller telefon.

En undersøgelse blandt voksne brugere af vejledningstilbud i Danmark fra 2011 viser, at flertallet af respondenterne har fået vejledning tre eller flere gange (Vilhjálmsdóttir, Dofradóttir & Kjartansdóttir, 2011, s. 32)⁵. Forskning peger på, at ufaglærte ofte kan have brug for et vejledningsforløb over længere tid. En årsag til dette er, at nogle ufaglærte har behov for støtte til at udvikle mål for deres arbejdsliv og finde veje til at arbejde hen mod målet i små skridt, som er trygge for den ufaglærte og forenelige med deres livssituation (Weber et al., 2016). En anden grund er, at det kræver et længere forløb, hvis vejledningen skal støtte den ufaglærte i at arbejde med et negativt selvbillede, afklare egne styrker og interesser og opbygge tillid til egne evner til at deltage i uddannelse, en støtte som mange ufaglærte kan have behov for (Barnes & Brown, 2016). Endelig peger

⁵ Undersøgelsens respondentgruppe adskiller sig væsentligt fra denne undersøgelse, idet alle voksne brugere af vejledningstilbud er inkluderet uanset uddannelsesbaggrund, og idet at de fleste af respondenterne har modtaget vejledning ifm. et igangværende uddannelsesforløb. EVA har alligevel valgt at nævne enkelte hovedresultater fra rapporten, da undersøgelsen af brugernes erfaringer i en dansk kontekst er unik, og respondentgruppen også omfatter ufaglærte.

forskning på, at ufaglærte også kan have behov for støtte fra en vejleder i overgangen fra en position som ufaglært til en position som faglært på arbejdsmarkedet, fordi det karriereskifte, som det kan indebære, kan være utrygt og krævende for den ufaglærte (Haasler & Barabasch, 2015).

Denne undersøgelse viser, at nogle af de ufaglærtes vejledningsforløb kun har forholdt sig til deres italesatte og konkrete vejledningsbehov, mens det i mindre grad har afklaret og imødekommet deres behov for støtte til at overkomme barrierer for uddannelse. Nogle vejledningsforløb har dermed heller ikke imødekommet de ufaglærtes behov for støtte til at udforske deres uddannelsesønske og reflektere over det ift. deres faglige forudsætninger, livssituation og beskæftigelsesmuligheder.

At de ufaglærte i undersøgelsen ikke formår at sætte ord på deres vejledningsbehov eller ikke ved, hvad de har behov for af vejledning på vejledningstidspunktet, betyder, at nogle af de ufaglærte ikke får den vejledning, de har behov for. Det peger informanternes fortællinger om forløbet efter vejledningen på. Her fortæller nogle af dem fx om udfordringer med at finde læreplads i lokalområdet og inden for en bestemt branche, om dårlige oplevelser i uddannelsesforløbet pga. manglende støtte til udfordringer, fx ordblindhed eller eksamensangst, og om udfordringer med at finde fleksible tilrettelæggelsesmuligheder, fx fjernundervisning og deltidsuddannelser.

En britisk undersøgelse af ufaglærtes erfaringer med vejledning viser, at de ufaglærte bl.a. havde en forventning om, at den vejledning, de modtog, ville omfatte vejlederens ekspertviden om deres muligheder på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet, støtte dem i at finde og overveje forskellige muligheder for uddannelse og karriereudvikling, støtte dem i at afklare deres livssituation og deres kompetencer og inddrage dette i valgprocessen samt aftale en handlingsplan og opfølgning i vejledningen (Bimrose & Barnes, 2007). Disse forventninger stemmer overens med de mere eller mindre bevidste vejledningsbehov, som vi finder blandt de ufaglærte i denne undersøgelse. Senere i kapitlet udfolder vi, hvordan vejledning har mødt og ikke mødt informanternes vejledningsbehov, og hvordan de oplever, at vejledning ville kunne have gjort en større forskel for dem eller for ufaglærte i lignende situationer.

6.1.2 Vejledning gør en forskel for de ufaglærte

Undersøgelsen viser, at vejledning gør en forskel for de ufaglærte voksne, når den imødekommer de ufaglærtes behov, og at udbyttet af vejledning er vigtigt for, at de realiserer deres ønske om at starte uddannelse. Det gælder både vejledning i forbindelse med en realkompetencevurdering (RKV) og vejledning af afklarende og udforskende karakter med henblik på at få lavet en RKV. Der er flere eksempler på, at vejledning har gjort en positiv forskel for de ufaglærte i undersøgelsen. Ét eksempel er, at det for flere af informanterne har ført til, at de er startet på en erhvervsuddannelse, og nogle af de ufaglærte har også allerede afsluttet den, da vi laver det opfølgende interview. Blandt disse informanter er der dog mange tilfælde, hvor informanter beskriver, at de kunne have brugt mere vejledning eller en anden tilgang til vejledning, som kunne have gjort vejen til uddannelse kortere og nemmere. Endelig er der også eksempler på informanter, der ikke er kommet i uddannelse efter at have modtaget vejledning. Ifølge disse informanter skyldes det dels vejledningen, dels omstændigheder i deres liv. I afsnit 6.3 beskriver vi betydningsfulde forhold for udbyttet af vejledning.

Den føromtaltte undersøgelse blandt brugere af vejledning i Danmark fra 2011 viser, at flertallet af respondenterne oplever, at de får et positivt udbytte af vejledningen. Undersøgelsen viser, at brugere særligt oplever, at de får et udbytte ift. uddannelse, mens de i lidt mindre grad får et personligt udbytte (fx læring om egne kompetencer og mål), og at de i mindst grad får et udbytte ift. læring relateret til deres position på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen viser også, at der var plads til forbedring af udbyttet af vejledning, idet omtrent halvdelen af respondenterne forholder sig neutralt eller negativt til deres udbytte af vejledningen (Vilhjálmsdóttir et al., 2011).

En britisk undersøgelse af ufaglærtes oplevelser af brugbar vejledning viser, at brugerne oplevede vejledningen som brugbar, når den udfordrede deres ønsker og forståelse af egne muligheder, styrkede deres forståelse af egne kompetencer og gav dem selvtillid, gav muligheder for strukturerede drøftelser af karriereønsker med en professionel vejleder, støttede dem i at sætte mål og lægge planer for fremtiden og vejledte dem om muligheder for at søge viden på egen hånd (Bimrose & Barnes, 2007).

6.2 Vejledning med fokus på afkortning af uddannelsesforløb

Undersøgelsen viser, at for mange af de ufaglærte voksne i undersøgelsen er det vigtigt at få afkortet deres uddannelsesforløb, og det er derfor vigtigt for dem, at der bliver taget grundigt stilling til forskellige typer af godskrivning i form af afkortning af uddannelsesforløb.

Forskning viser, at en afklaring af ufaglærtes kompetencer er et vigtigt element i vejledning. Afklaring af kompetencer er et vigtigt udgangspunkt for valg af uddannelse, en styrket indsigt i egne kompetencer kan styrke den ufaglærte selvtillid, og en eventuel afkortning af uddannelsesforløb kan være motiverende for den ufaglærte (Barabasch, 2018; Barnes & Brown, 2016; Weber et al., 2016). Samtidig peger forskning på, at vejledning, som rækker ud over en dialog om den ufaglærtes realkompetencer og vejledning om RKV-processen, kan være vigtig, fordi nogle ufaglærte kan være forbeholdne over for at deltage i aktiviteter, som de opfatter som en testprocedure (Barabasch, 2018).

Afkortning af uddannelsesforløb er et emne, der har fyldt, når de ufaglærte i denne undersøgelse har fået vejledning på erhvervsskoler, og når de har fået lavet en realkompetencevurdering (RKV). Når informanterne sætter ord på deres udbytte af vejledning, er afkortning og RKV-processen også centrale emner. Afkortning er vigtigt for informanterne af forskellige årsager. For nogle gør det "springet" ud i uddannelse mere overskueligt, fx på grund af usikkerhed omkring at skulle være under uddannelse igen efter mange år på arbejdsmarkedet. For andre gør afkortningen det muligt at forene familieliv med uddannelse. Endelig er afkortning vigtigt for nogle af de informanter, som har begrænset tid tilbage på arbejdsmarkedet. Sidstnævnte tilfælde fortæller en informant om her:



Jo kortere jeg skal gå i skole, og jo hurtigere jeg kan komme ud på en arbejdsplads, jo bedre. Jeg har immervæk ikke andet end 10-11 år tilbage på arbejdsmarkedet, hvis jeg skal gå efter pension. Men kan jeg blive ved længere, bliver jeg nok ved længere. Og hvis man så skal have uddannelse ind i de ti år, der er tilbage, så begynder det at blive svært.

Mand, 56 år

For informanten her og for nogle af de andre informanter i undersøgelsen har det således betydning for deres valg af uddannelse, at de kan få mest mulig afkortning. For andre af de ufaglærte i undersøgelsen er det også vigtigt at få afkortet deres uddannelsesforløb, fordi det er motiverende, at deres kompetencer bliver anerkendt som meritgivende på uddannelsen. Eksempelvis beskriver nogle ufaglærte, hvordan de forud RKV'en har høje forventninger til afkortning, og hvordan det motiverer dem til at starte uddannelse og få papirer på det, de kan. Endelig er afkortning for nogle af de ufaglærte i undersøgelsen også vigtigt af mere praktiske årsager. Det kan fx være, hvis deltagelsen i uddannelse skal støttes økonomisk af kompetencefonden IKUF, som det gælder for flere af informanterne – så kræver det minimum én dags afkortning af uddannelsesforløbet. Et andet eksempel af mere praktisk karakter er en informant, som fortæller, at hun meget gerne vil blive i den virksomhed, hun arbejder i, imens hun tager en kontoruddannelse, men at det kræver, at hun får fuld merit for praktikken, og for at få det skal hun have oparbejdet mere erhvervs erfaring, inden hun starter på uddannelsen.

Der er flere eksempler på informanter, der bliver vejledt i eller søger vejledning om, hvordan de kan indsamle mere erhvervs erfaring med henblik på at få forkortet deres uddannelsesforløb mest muligt. Der er eksempelvis en af de ufaglærte, som vælger at arbejde et år mere for at få mere merit i f.eks. lager- og logistikuddannelsen. Det betyder, at vedkommende skal udskyde opstart et lille års tid, men til gengæld kan uddannelsen tages på 2,3 år, og det er tilfredsstillende for vedkommende. Et andet eksempel er en ufaglært, som efter at have fået vejledning, og i forbindelse med at vi møder vedkommende for første gang, er gået i gang med over en flerårig periode at samle erhvervs erfaring nok til at få fuld merit for praktikken i uddannelsen til social- og sundhedshjælper. Fire måneder senere, på tidspunktet for det opfølgende interview, er vedkommende startet på uddannelsen, fordi hun har fundet ud af, at der er en skole, der tilbyder grundforløbet som fjernundervisning. Hun har også fundet ud af, at hun ikke behøver at starte på hovedforløbet direkte efter grundforløbet, men evt. kan bruge tid på at optjene erfaring nok til en afkortning af praktiktiden. Det vil hun kontakte en vejleder omkring, inden hun stopper på grundforløbet. Hun fortæller med hensyn til sin oprindelige plan om at bruge flere år på at optjene arbejds erfaring til merit, at det blev for uoverskueligt og for usikkert for hende. Hun siger:



Det der med de timer, jeg skulle spare op, det var jo i løbet af 3-4 år, og i den periode kunne reglerne [for merit] blive lavet om. Det snakkede jeg også med hende om, da jeg fik RKV, at reglerne jo kan nå at ændre sig i de 3-4 år, og det ville måske være nogle ændringer, som jeg ikke helt ville kunne følge med i eller være opmærksom på selv. Så ville jeg i hvert fald skulle ringe ind til dem løbende og holde mig informeret om det.

Kvinde, 50 år

Det var derfor hendes egen tanke, at der var for stor en risiko ved at gå efter en merit, som kunne blive ændret. Hun vælger derfor at fremskynde sin uddannelsesstart, selvom hun får mindre afkortning. Men afkortning er stadig vigtig for hende, hvorfor hun har tænkt sig at søge vejledning om sine muligheder for merit på uddannelsens hovedforløb.

Der er også eksempler på informanter, som gerne vil have så meget merit som muligt, men ikke på bekostning af at skulle udskyde skolestart. Fælles for disse er, at de lægger vægt på at få en hurtig afklaring på, hvad de kan få af afkortning, og et hurtigt svar på, hvornår de kan starte.

6.2.1 Dialogen om erfaringer og kompetencer, der kan give afkortning, har betydning for, hvordan de ufaglærte voksne oplever RKV-forløbet

Undersøgelsen viser, at det har stor betydning for de ufaglærte voksne, at de har en god dialog med vejlederen/faglæreren om deres erfaringer og kompetencer, når de får lavet RKV'en. De ufaglærte beskriver den gode dialog som et godt "sammenspil" og "samarbejde" om at finde ud af, hvilke erhvervs erfaringer og forudgående uddannelse, som kan give afkortning. En informant fortæller fx:



De havde jo krav til, hvad man har lavet. Det er bare skemaer, de krydser af. 'Har du haft det her?' 'Kender du noget til det her?' Og det var han [vejlederen] god til at spørge lidt ind til – altså, om jeg kendte til tingene. 'Kender du også til det her?' 'Nej.' 'Jamen så skriver jeg, at det kender du ikke til'. Så det var sådan lidt et sammenspil hele vejen igennem. Og så de papirer, man havde med, hvor man kunne vurdere, hvor meget skal du have i grundforløb, hvor meget skal du have i dansk, matematik, naturfag osv. Og så startede vi op derfra. Så det, synes jeg, var en god dialog, man havde der.

Mand, 52 år

Andre informanter beskriver også, hvordan de oplever at blive lyttet til og støttet af deres vejleder/faglærer i at identificere tidligere erfaringer og opnåede kompetencer, som evt. kan afkorte uddannelsesforløbet yderligere. I den forbindelse fortæller nogle af dem, at det er givtigt, når vejlederen/faglæreren har kendskab til den ufaglærtes arbejdsområde, fordi vedkommende herved bedre kan spørge ind og hjælpe den ufaglærte på vej i samtalen. Et eksempel på en informant, der har oplevet det, er en kvinde, som fik lavet en RKV af en faglærer, som tilfældigvis havde arbejdet inden for det samme område som kvinden. Hun siger:



Vores kommunikation var god. Hun var god til at lytte, og jeg var så heldig, at hun [faglæreren] også havde arbejdet inden for postvæsnet. Så hun vidste godt, hvilke opgaver man havde som postbestyrer. Det gjorde det lidt nemmere med mange af tingene, at hun også sad med noget praktisk erfaring. Det var rigtig godt.

Kvinde 56 år

Et andet eksempel er en informant, der oplevede, at det var helt afgørende for udfaldet af RKV'en, at vejlederen kendte til virksomheden og hendes arbejdsopgaver. Vejlederen havde nemlig tidligere samarbejdet med virksomheden om uddannelse. Informanten fik lavet en RKV ift. industrioperatøruddannelsen, og hun fortæller, at hun forud for RKV'en fik udleveret et skema, hun skulle udfylde, hvor hun ikke forstod spørgsmålene. Det var først til samtalen med vejlederen, at det blev tydeligt for hende, hvad hun skulle svare på, fordi han tog sig tid til at forklare med andre ord og referere til de konkrete opgaver, hun til dagligt arbejder med. Det fortæller hun om her:



Vi fik jo et skema, som vi skulle udfylde, og sådan et skema det er bare ikke skrevet på dansk, fordi jeg syntes ikke, jeg kunne noget andet end at udfylde mit navn. Jeg forstod simpelthen ikke spørgsmålene, fordi jeg tænkte: 'Hvad betyder det her?' 'Det tror jeg ikke, jeg kan.' Og jeg var den første, der kom op for at snakke med vejlederen, og så sagde jeg til ham: 'Jeg har skrevet mit navn, for jeg tror ikke, jeg kan en rygende papfis af det, der står herpå'. Da han så ligesom får forklaret spørgsmålene, så kunne jeg jo 80 pct. af det, der stod deri. Jeg havde bare ikke papir på det. Og så sagde jeg: 'Men den skal altså skrives i et sprog, så folk forstår, hvad det er, man kan eller ikke kan'.

Kvinde, 44 år

Fra at møde op til RKV og ikke tro, hun kunne afkortet noget af uddannelsen, så gik det op for hende under samtalen med vejlederen, at hun skulle have papirer på en uddannelse ift. det arbejde, hun altid havde lavet, og at hun kunne tage uddannelsen på otte uger.

6.3 Vejlederens betydning

Undersøgelsen viser, at relationen til vejlederen og vejlederens viden har betydning for udbyttet af vejledningen, uanset hvilken type vejledning de ufaglærte voksne har fået.

6.3.1 Relationen til vejleder

Det er et gennemgående perspektiv blandt de ufaglærte i undersøgelsen, at oplevelsen af at have en tryk og tillidsfuld relation til vejlederen er helt afgørende for de ufaglærtes oplevelse af at modtage god vejledning og for deres konkrete udbytte af vejledningen.

Når vi kigger på tværs af de ufaglærtes fortællinger om relationens betydning, så tyder der på at være tre faktorer, der er med til at opbygge den trygge og tillidsfulde relation. Det er, at de ufaglærte oplever, at vejlederen:

- Er kompetent og troværdig
- Viser tiltro til, at den ufaglærte har muligheder for at tage en uddannelse
- Er tilgængelig og imødekommende.

Forskning peger på, at relationen til vejleder er vigtig for ufaglærtes oplevelse og udbytte af vejledning af flere årsager. En væsentlig årsag er, at det er vigtigt, at den ufaglærte oplever, at vejlederen tilbyder en vejledning, som er tilgængelig og brugbar for den ufaglærte (Weber et al., 2016; Barabasch, 2018; Thomsen, 2014). En anden årsag er, at det har betydning, at dialogen mellem vejleder og voksen åbner op for, at vejlederen får viden om den ufaglærte prioriteringer og livssituation og dermed kan give en helhedsorienteret vejledning om uddannelsesmuligheder og karriereveje (Weber et al., 2016; Barabasch, 2018). En tredje årsag er, at det har betydning, at relationen mellem vejleder og voksen åbner for, at vejlederen kan arbejde med at støtte den ufaglærte i at reflektere over egne ressourcer og prioriteringer og træffe bevidste valg, og for at vejlederen kan styrke den ufaglærte selvtilid ift. at deltage i uddannelse (Weber et al., 2016; Barabasch, 2018; Plant, 2008).

Det har betydning, at vejlederen er kompetent og troværdig

Undersøgelsen viser, at det har stor betydning for de ufaglærte i undersøgelsen, at de oplever at blive mødt af en kompetent og troværdig vejleder. Det vil sige en vejleder, der udviser villighed til at hjælpe, og som er handlekraftig og har den nødvendige viden og kompetence på området ift. at vejlede om voksen- og efteruddannelse. Det er også en vejleder, der tager vejledningsopgaven seriøst og tager sig tid til at imødekomme de vejledningsbehov, som den ufaglærte måtte have. Det er altså en vejleder, som kan overbevise de ufaglærte om, at de er endt det rette sted, nemlig hos en vejleder, der kan hjælpe dem på vej ift. at realisere et ønske om at starte uddannelse.

Én af de ufaglærte i undersøgelsen fortæller eksempelvis om, hvordan han oplevede at være kommet til en vejleder, der kunne og ville hjælpe ham. Det var i forbindelse med en realkompetencevurdering (RKV), at han modtog vejledning – først i en gruppe sammen med andre voksne og bagefter til en individuel samtale. Han fortæller, at han til gruppesamtalen mødte en vejleder med stort engagement og bred viden om, hvad det fx indebærer at være voksenlærling, og hvad man kan forvente, når man starter med at gå i skole igen. Vejlederen kunne fortælle og svare på spørgsmål, som var relevant for dem alle. Til den efterfølgende individuelle samtale oplevede han, at vejlederen havde blik for hans individuelle behov for vejledning og kunne svare på hans konkrete spørgsmål. Han siger:



Så tog hun sig tid til hver person bagefter [gruppesamtalen]. Vi var inde til en samtale og snakke med hende, hvor jeg fik mine svar. Det var super godt. Hun vidste meget om det. Hun virkede betryggende og rar at snakke med, så det var godt. Det gjorde hun super godt.

Mand, 42 år

Han fortæller også, at han efterfølgende fik behov for at kontakte vejlederen flere gange, hvor hun svarede hurtigt tilbage på en respektfuld og professionel måde. Han beskriver hele vejledningsforløbet som ”en smertefri og god oplevelse” og sætter det i kontrast til en tidligere vejledningserfaring, hvor hans oplevelse var, at vejlederen ikke havde styr på noget og ikke fulgte op på spørgsmål og henvendelser fra ham, hvilket han tolkede som et udtryk for, at vejlederen ikke var villig og kompetent til at hjælpe ham.

En anden af de ufaglærte fortæller, at det har stor betydning for ham, at han kan mærke, at vejlederen har viljen til at hjælpe ham. Han er en af de ufaglærte i undersøgelsen, som har modtaget mest vejledning, både på forskellige erhvervsskoler, i jobcentret og i fagforeningen, og han fremhæver især én vejleder, som han oplevede havde viljen til at hjælpe ham med at finde en uddannelse, der matchede hans behov. Han beskriver, at han her blev mødt af en kompetent vejleder med stor viden om muligheder for både uddannelse og støtte. Det var en vejleder, som han også oplevede bød ind i samtalen med nye forslag og perspektiver ift. hans situation, og som han kunne snakke med om de forskellige muligheder, han havde. Vejlederen undersøgte nye muligheder og kunne sende ham i retning af nye kontakter, når døre blev lukket for ham gang på gang af forskellige årsager. Derfor oplevede han vejlederen som meget kompetent til sit arbejde.

Betydningen af, at vejlederen udviser villighed til at hjælpe, kommer også til udtryk i en anden af de ufaglærtes fortællinger om en vejledningssituation, hvor hun oplevede, at vejlederen ikke viste interesse for at hjælpe hende. Informanten fortæller:



Jeg kan ikke finde ud af, om hun [vejlederen] er glad eller sur, eller om hun egentlig bryder sig om mig eller egentlig gider hjælpe mig (...). Vi var ikke på bølgelængde, det var vi ikke. Jeg havde svært ved at komme ind på hende, og jeg var egentlig lidt usikker på hende, kunne jeg mærke. Jeg havde svært ved at tyde hende, svært ved at læse, hvordan hun var, og så blev jeg usikker (...). Jeg synes, hun er kold, og jeg synes, hun er hård. Hun hverken smiler eller... hun er bare helt glat. Jeg kan ikke tyde hende.

Kvinde, 46 år

Informanten fortæller efterfølgende, at hun efter denne vejledningsoplevelse ville ønske, at hun havde en anden vejleder på den lokale erhvervsskole, hun kunne kontakte, fordi hun har stadig brug for vejledning, og som hun udtrykker det: "Den her vejledning kommer man ikke langt med".

En troværdig vejleder er realistisk og ærlig

Undersøgelsen viser, at en troværdig vejleder er realistisk og ærlig i vejledningen af de ufaglærtes muligheder. Det vil sige realistisk og ærlig ift. de erfaringer og kompetencer, de ufaglærte kommer med, og hvilke uddannelsesmuligheder de giver dem. Derudover er en troværdig vejleder også en vejleder, der har en realistisk og ærlig tilgang til muligheder for læreplads og lokale jobmuligheder.

Blandt de ufaglærte i undersøgelsen er der nogle, som har oplevet en realistisk og tydelig vejledning om deres muligheder, men der er også nogle, som ikke har, og for dem fylder det meget i fortællingen om vejledningen. Et eksempel er en informant, der fortæller om en dårlig erfaring med en vejleder, der gav hende falske forhåbninger om, at det ville være let for hende at finde en læreplads som kontorelev, og at hun sagtens kunne vælge de virksomheder, hun helst ville. Det viste sig nemlig at være meget svært for hende overhovedet at få en læreplads. Informanten fortæller:



Det lød, som om at det var piece of cake, og det var det bestemt ikke. Så på den måde var jeg nok ikke helt tilfreds med vejledningen. Det var jeg ikke. Jeg vil meget hellere have, at hun er ærlig og siger: 'Det bliver ikke nemt, men der er en chance'. Jeg vil meget hellere, at hun er ærlig. Hellere at hun er reel i stedet for at give mig en eller anden drøm, der ikke findes. (...) Det der med, at hun ikke er ærlig, det skuffede mig. (...) Så ville jeg hellere vide: 'Det er en hård kamp, men det skal nok lykkes til sidst' i stedet for: 'Det er piece of cake'. Så tænker man jo også: 'Hvad er det med mig?'. Så tager man det personligt, at man ikke kan bruges.

Kvinde, 46 år

Som det også fremgår af citatet her, så blev det et personligt nederlag for hende, at hun ikke kunne finde en læreplads.

Et andet eksempel er én af de ufaglærte, som oplever, at han blev vejledt til en uddannelse, der krævede for meget af ham mht. både tid og faglige forudsætninger. Manden fik lavet en RKV i forbindelse med optag på en akademiuddannelse til produktionsteknolog, men han måtte ret hurtigt stoppe igen. RKV'en gav ham merit for ikke at have en erhvervsuddannelse, og i forbindelse med vurderingen var der snak om, at han skulle bruge et år på at tage kurser i bl.a. matematik og tegning, inden han startede. Men vejlederen vurderede, at han kunne lære det undervejs, og skolen tilbød ham at starte direkte, hvis han havde mod på det, hvilket han tog imod. Nu hvor han er stoppet, er det hans oplevelse, at skolen var for optaget af at få elever og ikke gav en realistisk og ærlig vurdering af hans faglige forudsætninger for at klare uddannelsen. Han mener, at han havde fået en anden oplevelse og måske var fortsat på uddannelsen, hvis han først havde fået styrket sine faglige forudsætninger gennem forberedende kurser. Han fortæller sådan her om oplevelsen:



Et eller andet sted så tror jeg, det er, fordi de skal have elever. Ja, det er så. For dengang jeg var ovre og snakke med ham [vejleder på produktionsteknolog], der havde jeg sådan set regnet med, at jeg skulle på noget kursus, så jeg fik noget bygget op, inden jeg skulle starte. Men jeg blev bare smidt ud i det. Et eller andet sted så har jeg på fornemmelsen, at det er det. De var heller ikke så glade for, at jeg skulle holde op. Så jeg tror, det har lidt med sådan noget at gøre. (...) Jeg følte mig jo ikke selv klar. Og det har jeg kunne mærke, at det var alt for mange timer, jeg skulle op i. Jeg kunne intet andet nå herhjemme. Det var presset.

Mand, 56 år

Informanten har været igennem et langt vejledningsforløb, og han har selv været meget opsøgende og aktiv i jagten på en uddannelse, der kunne passe til hans behov. Han fortæller, at han nu skal starte på uddannelsen til industrioperatør, og at det føles mere rigtigt for ham, fordi den er mindre boglig og mere praktisk, hvilket han foretrækker.

Det har betydning, at vejlederen tror på de ufaglærtes muligheder

Undersøgelsen viser, at det har stor betydning for de ufaglærte, at de møder en vejleder, der tror på deres muligheder for at komme i uddannelse og tror på, at de klarer sig godt igennem uddannelse. Det smitter nemlig af på de ufaglærtes egen motivation for uddannelse og deres tro på, at de kan mestre det at tage en uddannelse.

Nogle af de ufaglærte i undersøgelsen beskriver, at de kan mærke vejlederens tro på dem, når de møder opbakning fra en vejleder i form af fx opmuntrende kommentarer og en optimistisk tilgang til deres situation og muligheder. En informant beskriver fx her, hvordan hun gik fra vejledningen med følelsen af, at det ikke er for sent at tage en uddannelse, selvom hun ikke føler sig helt ung mere:



Jeg synes bare, hun var meget imødekommende og sådan spurgte ind til netop også det der med: 'Hvorfor ikke det? Hvorfor det og hvorfor ikke det andet?' Hvor jeg sådan tænker: 'Nå. Men okay, det var da meget sødt'. Men jeg havde jo nok sådan lidt i min alder, der tænker jeg ikke, at jeg skal til at uddanne mig til sygeplejerske eller... men det var jo meget fordomsfrit, og hun var bare sådan: 'Hold da op. Der er da mange gode år i dig endnu, og du skal slet ikke...' Jeg tror, jeg gik derfra med sådan en følelse af: det kan man sagtens. Ja, det, synes jeg, var meget positivt.

Kvinde, 50 år

Vejlederens tro på de ufaglærtes muligheder bliver også tydelig for de ufaglærte, når vejlederen har en positiv tilgang til det, de ufaglærte kommer med af erfaringer, kompetencer og interesser, og formår at vise de muligheder, som uddannelse giver de ufaglærte på både kort og langt sigt. I den

forbindelse peger nogle af de ufaglærte på vigtigheden af, hvordan deres muligheder bliver formidlet af vejlederen. Det fortæller én af informanterne fx om her:



Det er meget vigtigt, hvordan den person, der sidder og fortæller om de her ting, formidler informationen ud til folk. Nogle siger det lige ud. Det er ligesom, når man har været på et et-døgnskursus, hvor der kan stå én og fortælle om alle mulige ting, og der er ikke nogen, der fatter noget som helst. Og så er der en anden én, der fortæller noget, hvor det er spændende. Og det suger folk til sig. Og som formår at få folk til at forstå, hvad det er, han vil formidle ud. Det har meget at sige.

Mand, 47 år

Hvis vejlederen skal få de ufaglærte til at lytte til og forstå, hvad uddannelse skaber af muligheder for dem, så skal vejlederen gøre det vedkommende og relevant for de ufaglærte. Den samme person, som det ovennævnte citat kommer fra, fortæller, hvordan hans vejleder i forbindelse med en RKV til lager- og logistikuddannelsen motiverede ham til at komme i gang, fordi vejlederen fik ham til at se muligheder for at bygge oven på uddannelsen og fik ham til at drømme om fremtiden.

Det har betydning, at vejlederen er tilgængelig og imødekommende

Undersøgelsen viser, at det ofte ikke er nok for de ufaglærte at være i kontakt med en vejleder én gang, hvis de skal i gang med uddannelse, og når de ufaglærte har behov for hjælp og vejledning over tid, så har det stor betydning for dem, at vejlederen fortæller, at de altid er velkomne til at vende tilbage, og at vejlederen så også er imødekommende, når de ufaglærte henvender sig.

Blandt de ufaglærte i undersøgelsen er der nogle, som har været i kontakt med en vejleder flere gange i form af både fysiske møder, telefonisk kontakt og mailkorrespondance. Ét eksempel er en ufaglært, som efter mødet med vejleder kontaktede vejleder flere gange på telefon og mail for at få opfrisket og præciseret regler om merit med henblik på at komme ind på social- og sundhedsuddannelsen. Et andet eksempel er en ufaglært, som i forbindelse med en RKV flere gange blev hjulpet videre i processen af den vejleder, hun forinden havde modtaget vejledning af. Hun fortæller her, hvordan hun oplevede stor imødekommenhed fra vejlederens side, som gjorde, at hun kontaktede vejlederen flere gange:



Jeg har aldrig prøvet sådan noget før [RKV], og der ringede jeg faktisk til vejlederen, fordi jeg skulle udfylde et eller andet. Og så skrev jeg til vejlederen og spurgte, hvad det var. Og så vupti, så kom der en mail fra hende, hvor hun skrev: 'Det er det og det' og 'Tusind tak'. Så hun har hjulpet mig videre. Og hun har været i mine tanker, hvor jeg lige har tænkt: 'Det kunne hun måske lige hjælpe med.' Super service. Skide godt gået af hende. Hun har bare været sød, god og imødekommende. Og det ved jeg ikke hvorfor, men jeg tænker ikke, at de glemmer én. Hun har da 100 pct. styr på, hvem jeg er. Det har de måske ikke, men det indtryk har jeg fået. Der er en åben dør, og jeg er velkommen.

Kvinde, 46 år

Undersøgelsen viser, at vejledning er personbåret for mange af de ufaglærte i undersøgelsen. De giver tydeligt udtryk for, at de gerne vil have kontakt til den samme vejleder over tid. Det kan være grænseoverskridende, uvant og sårbart for nogle voksne at åbne sig op over for en fremmed, og den tryghed, der er, ved at vejlederen kender den voksne, gør det nemmere og mere overskueligt at tage kontakt og bede om hjælp. Vores undersøgelse viser, at der er mange situationer i de ufaglærtes fortællinger, hvor store og små spørgsmål og udfordringer opstår løbende, og hvor det er vigtigt at have en livlinje til en vejleder, så den ufaglærte ikke opgiver eller falder fra, inden målet om uddannelse er nået. Der kan især være behov for vejledning ad flere omgange for dem, som modtager vejledning uden om virksomheden, dvs. på egen opfordring, og hvor vejledningsforløbene kan være langstrakte.

For at de ufaglærte har lyst til at kontakte den samme vejleder igen, er det afgørende, at der ved første vejledningssmøde er skabt en tillidsfuld og tryk relation mellem vejlederen og den ufaglærte. Vores undersøgelse peger på, at denne tillidsfulde og tryk relation bliver opbygget, når de ufaglærte oplever at blive mødt af kompetente og troværdige vejledere, som formår at se den ufaglærtes behov og tro på den ufaglærtes muligheder. Det er et gennemgående perspektiv, at de ufaglærte foretrækker at modtage vejledning ved et fysisk møde fremfor over telefonen. Især når de møder vejlederen første gang og ved vejledning af mere afklarende og udforskende karakter, hvor det er vigtigt for de ufaglærte, at vejlederen får et godt indtryk af dem, ift. hvem de er, og hvad de vil. Nogle af de ufaglærte nævner i den sammenhæng også, at det er trygt, når de har mødt vejlederen på virksomheden før det individuelle vejledningssmøde. Andre af de ufaglærte oplever også, at det fysiske møde gør det nemmere at få startet en god dialog.

Vejlederens tilgængelighed uden for arbejdstid

Undersøgelsen viser, at det er væsentligt for de ufaglærte i beskæftigelse, at vejledning er tilgængeligt uden for deres arbejdstid. Det gælder især for de ufaglærte, som opsøger vejledning uden om virksomheden. En informant fortæller fx:



Jeg har haft meget besvær med at komme rundt til de forskellige, fordi det ikke har været efter, hvor jeg har fri. (...) De gange har jeg været nødt til at bede om fri fra arbejde. Og der er man nødt til bare at sige, at man skal et eller andet. Man kan ikke ligefrem sige, at man vil prøve at komme videre.

Mand, 56 år

Informanten fortæller i forlængelse heraf, at det nogle gange har været svært at få arbejde og vejledning til at hænge sammen.

6.3.2 Vejlederens viden

Det er et gennemgående perspektiv blandt de ufaglærte voksne i undersøgelsen, at den viden, vejlederen besidder og kan sætte i spil i vejledningen, er helt centralt for udbyttet af vejledningen, ift. om den fører til, at de ufaglærte kan træffe valg om uddannelse. Det kan også være afgørende for, at de ufaglærte gennemfører uddannelsen.

I tråd med dette peger forskning på, at vejlederens viden er af stor betydning for ufaglærtes udbytte af vejledning (se fx Barabasch, 2018; Weber et al., 2016; Plant, 2008). Det er vigtigt, at vejlederen har forståelse for, hvordan personlige, sociale og økonomiske forhold påvirker den ufaglærtes muligheder for at deltage i uddannelse (Haasler & Barabasch, 2015; Weber et al., 2016), samt at vejlederen kan give en vejledning, som viser den ufaglærte muligheder for at vælge læringsmuligheder og uddannelsesforløb, som tager hensyn til disse forhold. En sådan vejledning kræver, at vejlederen bl.a. har viden om konkrete lærings- og uddannelsesmuligheder, herunder anerkendelse af realkompetencer (Weber et al., 2016; Barabasch, 2018), om arbejdsmarkedsforhold (Barabasch, 2018; Barnes & Brown, 2016) og om økonomi og rettigheder forbundet med deltagelse i uddannelse (Plant, 2008; Weber et al., 2016).

Den viden, de ufaglærte i undersøgelsen fremhæver som vigtig, er bred viden om væsentlige temaer relateret til voksen- og efteruddannelsesområdet. Det er viden om:

- Økonomi
- Muligheder for læreplads og beskæftigelse i nærområdet
- Relevante kontaktpersoner

- Muligheder for støtte til udfordringer i uddannelsesforløbet.

De ufaglærtes fortællinger om deres vejledningsforløb peger dog på, at de ufaglærte selv må være opsøgende og vidende (som supplement til vejledningen) for at nå i mål med deres ønske om at starte uddannelse. De ufaglærte i undersøgelsen bruger meget Google og de lokale skolers hjemmesider, og de bruger også deres netværk. Eksempelvis har en informant hørt om VUC fra en nabo, og en anden informant har hørt om et online-forløb fra en kollega. Fælles for de ufaglærtes fortællinger er, at de oplever, det er nødvendigt at supplere vejledningen med søgning på egen hånd, men også at dette er meget svært og uoverskueligt. De ufaglærte i undersøgelsen har især vanskeligt ved at finde information og vejledning rettet mod voksne, der vil starte uddannelse. Det gælder på skolers hjemmesider, men det gælder også eVejledning, som kun én af de ufaglærte i undersøgelsen finder frem til, i forbindelse med at vedkommende søger efter læreplads. En af de ufaglærtes anbefaling til, hvad andre ufaglærte skal gøre for at starte uddannelse er meget sigende:



Hvis I får kontakt med nogen, der selv står i sådan en situation som mig, så anbefaler jeg: 'Søg selv viden!', og så kom med den viden til dem, der skal hjælpe dig, for så får du meget mere hjælp, har jeg fundet ud af.

Mand, 56 år

I de følgende afsnit udfolder vi den viden, som er helt central for de ufaglærtes udbytte af vejledningen.

Viden om økonomi

Undersøgelsen viser, at de ufaglærtes oplevelse af vejlederens evne til at vejlede om økonomiske forhold er afgørende for, om de oplever vejledningen som relevant og udbytterig. Det gælder især for de ufaglærte i undersøgelsen, som ikke har klarhed omkring deres økonomiske situation, inden de møder vejledningen. Økonomi fylder af gode grunde ikke lige så meget i vejledningen for de ufaglærte i undersøgelsen, hvis deltagelse i uddannelse er støttet økonomisk, fx af en kompetencefond. De møder nemlig vejledningen med vished om, at de kan få løn under hele uddannelsen. Alligevel understreger disse ufaglærte, at økonomien har været et afgørende forhold for deres valg om at deltage i uddannelse og søge vejledning. Den økonomiske sikkerhed er altså vigtig for de ufaglærte i undersøgelsen, som også beskrevet i kapitel 5.

Hvis vi kigger nærmere på de ufaglærte i undersøgelsen, hvor økonomi har været et vigtigt element i vejledningen, så kommer det til udtryk på forskellige måder. Et eksempel er vejledning omkring relevante ordninger og indsatser, som kan give de ufaglærte økonomisk stabilitet og tryghed under uddannelse. Det er fx voksenlærlingeordningen, hvor det er afgørende for de ufaglærte, at de kan få voksenelevløn under praktikken. Én af de ufaglærte fortæller her om vigtigheden af at modtage vejledningen om at kunne få voksenelevløn og dermed økonomisk tryghed under uddannelse:



Så var jeg oppe og snakke med hende [vejlederen]. Meget, meget afslappet. Meget, meget stille og roligt. Hun fortalte, hvad der var af ting og sager og med min økonomi. Det gik jeg jo meget op i. Jeg er alene med to piger, så jeg skulle i hvert fald være sikker på, at det var en voksenuddannelse. Ellers var det jo fuldstændig ligegyldigt. (...) Hun beroligede mig meget.

Kvinde, 46 år

Ud over vejledning om voksenlærlingeordningen er det også vejledning om fx muligheder for økonomisk støtte i forbindelse med puljen til uddannelsesløft, revalidering og andre lokale indsatser støttet af EU-midler. Her kommer vejlederens viden i spil ift. at vejlede om, hvilke ordninger og ind-

satser der kan være relevante for de ufaglærte med henblik på at komme i uddannelse og i den forbindelse også, hvilke uddannelser de ufaglærte kan vælge imellem ift. positivlister og de lokale virksomheders efterspørgsel efter kompetencer og uddannelse.

Vejledning i forbindelse med RKV omkring afkortning af uddannelse er et andet eksempel på, hvordan økonomi fylder i vejledningen af de ufaglærte i undersøgelsen. Det er en væsentlig faktor for de ufaglærte, at der bliver taget grundig stilling til forskellige typer af godskrivning i form af afkortning, således at de kan få afkortet uddannelsesforløbet mest muligt og dermed have en så kort som mulig periode med en lavere indtjening. Der er fx nogle af de ufaglærte, som er blevet vejledt til at arbejde mere for at indsamle flere erhvervs erfaringer, der kan give mere merit.

Viden om muligheder for lærepladser og beskæftigelsesmuligheder i nærområdet

Undersøgelsen viser, at vejlederens viden om lokale muligheder for læreplads – eller viden om, hvor den viden kan erhverves af de ufaglærte – har stor betydning, når de ufaglærte modtager vejledning med henblik på at starte på en erhvervsuddannelse. Det gælder især de ufaglærte, som af forskellige årsager ikke kan få læreplads i den virksomhed, de arbejder i, og derfor er nødsaget til at finde en et andet sted.

Vejledning om muligheder for læreplads er vigtigt for de ufaglærte i undersøgelsen af forskellige årsager. En helt central årsag er, at de ufaglærte har erfaringer med, at det er svært at finde lærepladser. Nogle af dem har i tidligere uddannelsesforløb oplevet, at de ikke har kunnet få læreplads og derfor har måttet afbryde deres uddannelsesforløb. Andre af de ufaglærte oplever i forbindelse med deres aktuelle ønske om uddannelse, at det er svært at finde en læreplads. Flere af de ufaglærte mener, at alder kan være én af grundene til, at det kan være svært at finde læreplads, da nogle af dem oplever at blive afvist pga. deres alder. Andre oplever, at der er meget få lærepladser til voksne der, hvor de bor, og at der er rift om dem. For mange af de ufaglærte i undersøgelsen har det stor betydning for dem at finde en læreplads i nærheden af, hvor de bor. For nogle har det så stor betydning, at de vælger uddannelse, alt efter hvilke lærepladser der er til at få i nærområdet. For andre har det så stor betydning, at de fravælger at starte uddannelse, hvis det er vanskeligt eller umuligt at finde en lokal læreplads ift. den specifikke uddannelse, de ønsker at starte på. Vejlederens viden om og kendskab til lokale virksomheder og lærepladser er derfor noget, de ufaglærte i undersøgelsen tillægger stor betydning for udbyttet af vejledningen.

Et eksempel på én af de ufaglærte, som oplevede at få den nødvendige vejledning og støtte ift. at finde en læreplads, er en mand, som pga. gigt i fingrene skulle finde en virksomhed med de rette arbejdsvilkår og -opgaver. Vejlederen gav ham en liste over virksomheder, hvor der ikke var så meget arbejde med finmekanik, så han ikke skulle bruge fingrene så meget. Det – samt det faktum, at han blev støttet i at skrive ansøgninger – gjorde ham mere opsat på, at det kunne lade sig gøre. Han fortæller:



Den [vejledning] var meget positiv. Der fik jeg mange ting på plads. Han [vejlederen] var også hammergegod til at finde de virksomheder, som jeg kunne prøve at søge i. Han var god til at forklare mig, hvordan jeg skulle gøre tingene. Jeg fik noget vejledning om, hvordan jeg kunne skrive ansøgninger. Og så skulle jeg sende det over til ham, når jeg havde skrevet en ansøgning. Og den, syntes han da, var god. Så det er den, jeg så kører fra. Jeg havde de ting med, som han havde sagt. For det er mange år siden, jeg har skrevet en ansøgning. Jeg tror aldrig, jeg har skrevet en ansøgning. Jeg har altid bare kørt ud og hørt, om der var et arbejde. Så det var positivt. De har været gode til at hjælpe og vejlede. Man skal bare spørge.

Mand, 56 år

Et eksempel på én af de ufaglærte, som *ikke* oplevede at få den nødvendige vejledning og støtte ift. at finde læreplads, er en informant, som efter både vejledning og RKV var meget optimistisk ift.

finde en læreplads, men som efter længere tids søgen endte med ikke at finde nogen læreplads og derfor ikke starte uddannelse. Informanten oplevede, at vejlederen og faglæreren gav hende falske forhåbninger om, at det ville være nemt at finde en læreplads på trods af hendes alder:



Faglæreren var meget sådan: 'Ah! Det er ingen problem. Du finder nemt en læreplads. Ja, ork!' Det var, som om det havde du i løbet af en uge-14 dage. Så var den der. Og det var den bare ikke. Jeg var virkelig bare så skuffet og tænkte: 'Det er bare ikke... Det skal hun ikke sige, hvis det ikke er.'. Så kan hun lige så godt sige: 'Det er svært, der er ikke ret mange lærepladser for voksne. Der er rift om dem.' Det gjorde hun ikke. Hun gav mig forkert håb, tænkte jeg. (...) Og det var jeg virkelig ked af. For jeg mistede sådan lidt modet, da jeg havde fået de der afslag, og tænkte: 'Jeg får jo aldrig en læreplads. De vil jo ikke have en.' Og så snakkede jeg med en vejleder derfra igen, hvor han sagde: 'Du har jo heller ikke den allerbedste alder.' Jeg sagde: 'Jamen det var jo ikke det, jeg fik at vide allerførst. Der fik jeg at vide, at det ikke var et problem.' Så det var sådan lidt, fordi selvfølgelig, hvis det er fra 26 år eller sådan noget, så vil de jo ikke have en på 46. Nej. Det er jo klart.

Kvinde, 46 år

Hun fortæller også, at i processen med at finde en læreplads kontaktede hun skolen igen for at høre, om de kunne pege på nogle virksomheder, hun skulle prøve at søge - altså om de gennem deres virksomhedssamarbejder kunne sige, hvilke virksomheder der snart ville åbne op for lærepladser, så hun kunne være på forkant, inden andre voksne ville søge. Hun fortæller, at hun fik nogle råd, som ikke gav pote. Hun fortæller også, at hun var så motiveret for at starte uddannelse, at hun ville have været åben over for andre uddannelser end den valgte, hvis der havde været større chance for at få læreplads på en lokal virksomhed. Men den mulighed strejfede hende ikke i processen med at søge læreplads, og hun oplevede heller ikke, at vejlederne på skolen fik hende til at tænke i andre uddannelsesretninger, da hun fik afslag på lærepladser og kontaktede skolen igen:



Jeg ved ikke, hvad jeg kan. Jeg ved ikke, hvad man kan forvente jo, men jeg gad godt, at de havde været lidt mere... havde skubbet mig i den retning som... altså de må jo have lyttet til mange mennesker og hørt, hvad man har af kompetencer. 'Den der virksomhed den kunne bare passe til dig'. De kunne godt have skubbet mig lidt mere, tænker jeg. For jeg var så klar til det. Og det har de ikke været i tvivl om. Overhovedet.

Kvinde, 46 år

Allerhelst ville hun dog gerne have haft mere ærlighed omkring og håndholdt hjælp til at finde en læreplads inden for den uddannelse, hun havde valgt og var blevet realkompetencevurderet i forhold til, for hun var ikke ude efter at finde et hvilket som helst job - hun ville have et job, som hun gerne ville stå op til om morgenen.

Viden om relevante kontaktpersoner

Undersøgelsen viser, at det kan være en stor udfordring for de ufaglærte selv at finde frem til de relevante personer, som kan hjælpe dem videre i afklaringsprocessen og processen med at tilrettelægge uddannelsesforløbet. Derfor gør det en stor forskel for de ufaglærte, når vejlederen har viden om og kan formidle kontakten til eventuelle andre relevante personer. Det kan være internt på skoler mellem personer med forskelligt ansvar, fx for RKV og praktik, men det kan også være vejledere på andre skoler. Det er fx relevant, hvis den skole, vejlederen er tilknyttet, ikke selv udbyder den uddannelse, som den ufaglærte har fundet frem til er den rigtige for vedkommende. Et eksempel er en informant, som har været igennem et langt afklaringsforløb, ift. hvilken uddannelse han skulle have og derfor har haft kontakt til mange forskellige skoler, jobcenter, fagforening mv. En ting, som

han fremhæver ved en vejleder, der har gjort en særlig forskel for ham, er en vejleder med viden om, hvem der var relevant for ham at kontakte i forløbet. Han fortæller:



Hun havde viden om, hvem jeg skulle kontakte. Det var hun hammergod til, og det var også hende, der fik kontakt til Skive Teknisk Skole, hvor jeg så fik én, jeg skulle henvende mig til (...). Og det var også hende, der havde det der med ned til Aalborg og lager & logistik. (...) Så der har hun været rigtig god. Og det har jeg ikke oplevet før. Hos fagforeningen blev der ikke gjort noget. Og første gang, jeg snakkede med jobcentret, blev der heller ikke gjort noget.

Mand, 56 år

Informanten fortæller i interviewet også om flere situationer, hvor han selv har måttet finde ud af, hvem han skulle kontakte, og det er der også flere andre informanter, der fortæller om. Det har hovedsageligt været i forbindelse med tilrettelæggelsen af de ufaglærtes uddannelsesforløb, at nogle af de ufaglærte fortæller om store udfordringer med at finde de rette personer og skoler, som kunne hjælpe og vejlede ift. tilrettelæggelse af forløbet. Det kunne fx være hjælp til at finde en skole, som udbyder erhvervsuddannelsen online, eller som tilbyder mere fleksible tilrettelæggelsesformer. Eller hjælp med at finde den skole, som bedst kan imødekomme den ufaglærtes ønske om tilrettelæggelse af det afkortede uddannelsesforløb, som RKV'en har resulteret i. Et eksempel på dette er en kvinde, der på baggrund af en RKV fandt ud af, at hun kun manglede fem ugers skole, men som havde store udfordringer med at finde en skole, der kunne hjælpe hende med at tilrettelægge et hensigtsmæssigt forløb i det tidsrum, det var muligt for hende at tage uddannelsen. Hun fortæller her om, hvordan hun var i kontakt med skoler i fem byer, før hun fik fat i en, der kunne hjælpe hende:



Jeg havde kontakt til Aalborg, Holstebro, Struer, Herning og Skive for at finde ud af, hvordan det her kan strikkes sammen, så jeg kan nå at få de her kurser. 'Hvornår kører de, hvad og hvor? Og hvad er det, at jeg skal have?' Det var rigtig svært, synes jeg. Jeg synes, at det var rigtig uoverskueligt. Så jeg fik fat på en i Nykøbing, og hun havde styr på det. I Aalborg, hvor jeg ringede for at høre, hvornår de kørte kurser, der fik jeg at vide, at der kørte de ikke ekspreshold. Det var sådan lidt underligt, fordi det fandt hende i Nykøbing så ud af, at de gjorde, og hun fik ringet til dem. Der var en uge, hvor jeg ikke kunne deltage, og så kunne det passe med, at så kunne jeg tage et modul her i Thisted, og så tog jeg resten i Aalborg.

Kvinde, 56 år

Fælles for de ufaglærtes historier i interviewene er, at det kræver en stor indsats af de ufaglærte selv at skulle finde frem til de relevante personer, som kan hjælpe dem tættere på drømmen om at starte uddannelse, hvis ikke den vejleder, de har kontakt til, kan hjælpe dem. De ufaglærte beskriver det som en svær og uoverskuelig proces, hvor det er nemt at give op, hvis ikke man har den nødvendige tid og det nødvendige overskud til at søge videre. Det har derfor stor betydning for de ufaglærtes udbytte af vejledningen, hvis vejlederen besidder viden, der kan hjælpe den ufaglærte på vej.

Viden om mulighed for støtte til udfordringer i uddannelsesforløbet

Undersøgelsen viser, at de ufaglærte kan have brug for støtte til at gennemføre en uddannelse, og at det er væsentligt, at vejlederen har viden om de forskellige støttemuligheder, der er for ufaglærte. Der kan være behov for støtte i forbindelse med læsevanskeligheder, ordblindhed, eksamensangst mv. Blandt de ufaglærte i undersøgelsen er der flere eksempler på voksne, som ikke har oplevet at få den nødvendige viden om støttemuligheder, inden de startede, hvilket har betydet, at de først har fået støtte flere måneder inde i uddannelsesforløbet. Når de har fået støtte, er det enten sket ved en tilfældighed, eller fordi de har opsøgt det af nødvendighed. Én af de ufaglærte fortæller fx i det opfølgende interview, at han i forbindelse med en samtale med praktikvejlederen har

fundet ud af, at han kan få kontakt til en mentor eller en elevcoach, som kan støtte ham i at skulle til eksamen:



Jeg sagde til ham, at jeg ikke oplevede, at jeg havde fået en kontaktlærer. Altså hvis nu man har nogle udfordringer, så synes jeg ikke, det er åbenlyst, at man har nogle muligheder for at få hjælp. Og det var der jo så, kunne jeg godt høre på ham. Der var en mentor, man kunne få, og der sagde jeg, at jeg synes faktisk, at man hører for lidt om det. (...) Jeg lavede faktisk en lille aftale med ham om, at jeg skulle snakke med en klasselærer om coach. Vi har en elevcoach, hedder det. At jeg skulle lige spørge efter nummeret til elevcoachen. For jeg er ikke så god til at tage eksamener, og det ved jeg godt. Og det kan han hjælpe mig med.

Mand, 38 år

En anden af de ufaglærte fortæller i forbindelse med det opfølgende interview, at hun netop har fået en støttevejleder – det er ca. 4,5 måned inde i uddannelsen. Hun har fået vejlederen i forbindelse med, at hun har søgt om it-rygsæk og CD-ord som hjælpemidler ift. sin ordblindhed. Hun er meget lettet og fortrøstningsfuld ift. den støtte, vejlederen kan give hende, så hun kan gennemføre uddannelsen som planlagt:



Det er faktisk meget godt, at jeg har fået hende [støttevejlederen]. Nu kan jeg bruge hende til mine opgaver og alt det praktiske hjælp, jeg skal have inden for uddannelse. Og når jeg kommer ud i praktikken, hvis jeg får det for hårdt, eller det bliver for stresset, så kan jeg snakke med hende. Eller hvis der er noget, der ikke går så godt på arbejdet. Det er sådan nogle ting, hun går ind og hjælper mig med.

Kvinde, 32 år

Blandt de ufaglærte i undersøgelsen er der også eksempler på voksne, som i virksomhedsregi og forud for vejledningen er blevet screenet for ordblindhed eller har modtaget kollektiv information om muligheder for støtte i den forbindelse. Et gennemgående perspektiv er her, at det at blive screenet for ordblindhed og modtage kollektiv information om muligheder for støtte gør det mere trygt at starte uddannelse, men også at der stadig kan være behov for individuel vejledning omkring det, fordi ordblindhed kan være et sårbart og personligt emne.

6.4 De ufaglærte voksnes perspektiver på, hvordan vejledning kan spille en større rolle

I undersøgelsen har vi spurgt ind til de ufaglærte voksnes bud på, hvad der skal til for, at vejledning kan spille en større rolle, i form af at flere ufaglærte modtager vejledning om uddannelse, og at vejledningen i højere grad imødekommer ufaglærtets vejledningsbehov.

De ufaglærte peger overordnet set på fire forhold, der er vigtige at være opmærksom på. De fremhæver de fire forhold på baggrund af deres egne livshistorier og erfaringer med vejledning samt deres idé om, hvad der kunne gøre en forskel for deres ufaglærte kolleger, familiemedlemmer mv.

Vejledning kan ifølge de ufaglærte i undersøgelsen spille en større rolle, hvis ufaglærte:

- Bliver opsøgt med viden om uddannelses- og støttemuligheder samt vejledningstilbud
- Får vejledning frem for udelukkende information og hjælp til selvhjælp
- Får støtte og opbakning til at træffe valg om uddannelse og til at gennemføre uddannelse

- Bliver vejledt i et for dem genkendeligt og forståeligt sprog.

Disse fund finder vi også i undersøgelser og forskning om vejledning til ufaglærte. Der er en betydelig mængde forskning og undersøgelser, som viser, at individuel vejledning har potentiale til at igangsætte, støtte og udvikle ufaglærtes overvejelser og valg ift. arbejdsliv og uddannelse (se fx Bimrose & Barnes, 2007; Vilhjálmsdóttir et al., 2011; Barabasch, 2018). Forskning peger på, at vejledning gør en forskel for ufaglærtes overvejelser og valgprocesser, når vejledningen støtter den ufaglærte i at træffe valg om uddannelse og styrker den ufaglærte forudsætninger for at gennemføre denne uddannelse, både forud for uddannelsesstart og undervejs i forløbet (se fx Barabasch, 2018; Weber et al., 2016; Bimrose & Barnes, 2007). For at vejledningen kan støtte den ufaglærte, peger forskning på, at det kræver, at vejlederen har den nødvendige viden og kan etablere en god relation til den ufaglærte samt tilbyde vejledning, som imødekommer den ufaglærtes vejledningsbehov. Dette har vi vist i de tidligere afsnit i kapitlet. Endelig er der forskning, som peger på vigtigheden af, at vejledningstilbud er fleksible, synlige og tilgængelige for den ufaglærte (se fx Barabasch, 2018; Cort et al., 2015), og at uformel vejledning er tilgængelig på den ufaglærtes arbejdsplads (Thomsen, 2014; Plant, 2008).

6.4.1 Ufaglærte voksne skal opsøges med viden om uddannelses- og støttemuligheder samt vejledningstilbud

De ufaglærte voksne peger på, at de skal blive opsøgt af en vejleder eller andre med viden om uddannelses- og støttemuligheder samt vejledningstilbud, hvis flere ufaglærte skal orientere sig mod uddannelse og modtage vejledning om uddannelse. Det skyldes ifølge dem, at mange ufaglærte ikke selv efterspørger uddannelse og ikke selv opsøger muligheder for uddannelsesvejledning. Derfor mener de, at de ufaglærte i højere grad skal opsøges og oplyses, hvis man vil have flere i den retning. En informant siger fx:



For vores vedkommende er vi altså ikke vant til at få noget forærende. Vi er ikke dem, der selv går ud og siger: 'Hør her, jeg vil gerne have den uddannelse, hvordan får jeg det?' (...). Vi er ikke dem, der går ind og googler 'Hvad kan vi få af uddannelse?', for vi har det jo egentlig meget godt, som vi har det. Vi har et arbejde, vi får løn hver måned, vi har en sød mand og nogle søde børn og sådan nogle ting. Det går sgu da egentlig meget godt.

Kvinde, 56 år

Nogle af de ufaglærte foreslår at opsøge ufaglærte i de virksomheder, hvor de arbejder. Andre foreslår at opsøge dem pr. mail/brev.

Opsøge ufaglærte i virksomheder

Nogle af de ufaglærte oplever, at det er vigtigt, at ufaglærte opsøges i virksomheder af personer, fx vejledere eller konsulenter fra fagforeninger, institutioner eller lign., som kan fortælle om muligheder for uddannelse. En informant fortæller fx:



Jamen der skal komme nogen ud og fortælle, hvilke muligheder der er. Mange folk er uvidende om mulighederne, og mange af dem søger ikke viden om tingene på nettet selv. Man skal komme ud og fortælle tingene til dem. Det synes jeg, at man kan gøre noget ved.

Mand, 47 år

De ufaglærte, som oplever, at der skal en opsøgende indsats i virksomheder til, begrundes det bl.a. med, at man kan se hinanden i øjnene, stille spørgsmål og blive smittet af det engagement, som personen, der opsøger de ufaglærte, kommer med. Det fortæller en informant fx om her:



Man skal ud til virksomhederne. Ligesom de gjorde på de kurser, jeg var på. Det gav mig bare rigtig meget, og der fik jeg lyst til det. Det var sådan, at jeg tænkte: 'Det lyder bare spændende, og det kunne jeg bare godt tænke mig.' Men det er også igen det der med, at der kommer et menneske, som man kan tale med det om, og man kan stille spørgsmål til, og man kan mærke entusiasmen. Det smitter.

Kvinde, 46 år

De ufaglærte giver udtryk for, at den opsøgende indsats i virksomheder ikke kan erstatte den individuelle vejledning. Selvom man som ufaglært voksen kan stille spørgsmål og vende muligheder, så er der forhold, der er behov for at vende i det individuelle vejledningsrum. Og det individuelle vejledningsrum skal ifølge de ufaglærte være et fysisk møde. De giver nemlig som tidligere beskrevet udtryk for, at de helst vil deltage i fysiske vejledningsmøder, når de skal modtage individuel vejledning. De ufaglærte mener, at deres ufaglærte kolleger også foretrækker et fysisk møde. Én af de ufaglærte svarer fx således på spørgsmålet om, hvorvidt han tror, at hans ufaglærte kolleger vil gøre brug af et vejledningstilbud, hvor man kan ringe eller chatte, fx i regi af eVejledning:



Nej, det tror jeg faktisk ikke, de ville gøre. Nu snakker jeg her for dem her i virksomheden, der bor i de små landsbyer herude - det der med at gå på telefon og nettet, det er ikke lige dem. De vil helst have det fortalt ansigt til ansigt.

Mand, 47 år

Nogle af de ufaglærte oplever, at det gør en forskel, når virksomheden eller TR henvender sig direkte til ufaglærte medarbejdere og fortæller om konkrete uddannelsesmuligheder og opfordrer til uddannelse. En informant fortæller om, hvorfor hun oplever, at det har større betydning, at nogen henvender sig direkte hende frem for fx at se en reklame for uddannelse:



Jeg tror, den [information] skal komme ud gennem tillidsmanden eller damen, som siger: 'Jeg tror, det her er lige noget for dig.' Eller virksomheden kunne sige: 'Prøv at hør her, vi har fået det her tilbud, hvor vi kan sende tre mand afsted i år, og igen til næste år.' Det skal være direkte, man skal direkte i flæsket på folk. Jeg tror ikke, en reklame, fx ved et busstoppested, ville gøre noget for mig. Jeg ville tænke, at det er jeg blevet for gammel til, eller det er ikke noget for mig. Fordi havde der bare stået 'Vidste du, at du kan bruge IKUF til ny uddannelse?', så ville jeg tænke: 'Nej, jeg skal jo ikke have en ny uddannelse'. Eller 'Trænger du til en uddannelse?', 'Næh, jamen jeg har det jo egentlig godt, som jeg har det.' Så kommer sofadyret lidt op i dig. Jeg har det jo godt nok, så hvorfor lave om på det?

Kvinde, 56 år

Informanten her siger også, at det er en forudsætning for, at virksomheden eller TR kan henvende sig til ufaglærte medarbejdere om muligheder for uddannelse, at virksomheden og TR har den nødvendige viden om uddannelsesmuligheder.

Opsøge ufaglærte pr. mail/brev

Nogle af de ufaglærte nævner muligheden for at opsøge ufaglærte via mail eller post. I den forbindelse nævner de vigtigheden af, at brevet fanger den ufaglærtes opmærksomhed. De ufaglærte har overordnet set to bud på, hvordan det kan fange ufaglærtes opmærksomhed. Det ene er, at det, der står om og henvises til i brevet, er genkendeligt for den ufaglærte. Det fortæller en informant fx her:



Hvis jeg skal se en reklame for noget, så skal det være noget, jeg kender i forvejen. Det er ikke, fordi at jeg ville tænke: 'Ej det der, det ser spændende ud med eVejledning.' Det ville ikke fange mig, nej. Det tror jeg ikke. Hvis der er et eller andet lokalt, som jeg kender - der kan stå 'Thy', der kan stå 'voksenlærling' eller et eller andet. Bare et ord, som gør, at jeg tænker: 'Det der, det er jeg kendt med, og det vil jeg gerne vide noget mere om.' Men hvis der bare står noget med 'e-uddannelse', så er det bare videre. Så det skal være en tekst, der fanger, og hvor jeg tænker, at jeg hørt om det før, eller jeg er rendt ind i det før.

Kvinde, 46 år

Det andet bud på, hvordan man fanger den ufaglærtes opmærksomhed, er ifølge de ufaglærte ved at komme med konkrete forslag til uddannelse, som er relevant og interessant for den ufaglærte. En informant udtrykker det således:



Jeg ved godt, at det jo alt sammen kræver ressourcer, hvis man sådan skal sidde og holde øje med folk og sige: 'Har de en uddannelse? Nej, det har de ikke. Hvordan kunne vi lige kontakte dem?' Jeg tror bare, mange ville blive motiverede. Måske ikke bare i min alder. Jeg tror faktisk også yngre. Altså sådan 30-40-årige, hvis ikke de har en uddannelse. Jeg tror faktisk, man ville blive motiveret, hvis nogen sagde: 'Har du aldrig tænkt på at blive...'

Kvinde, 50 år

Informanten her mener, at vejledning om uddannelse skal være tæt koblet til konkrete lokale jobmuligheder, og derfor foreslår hun, at det er kommunen eller de lokale skoler, der skriver ud. Det skal ifølge hende være nogen, der kender til de lokale muligheder for uddannelse og job, herunder også de områder, hvor der mangler faglært arbejdskraft.

6.4.2 Ufaglærte voksne har brug for vejledning frem for kun information og hjælp til selvhjælp

De ufaglærte voksne i undersøgelsen peger på, at der er brug for vejledning frem for udelukkende information om muligheder og hjælp til selvhjælp. Der er eksempelvis ufaglærte, som fortæller, at de er blevet henvist til hjemmesider eller har fået udleveret brochurer i situationer, hvor de har været i kontakt med vejledere og egentlig oplevet, at de har haft brug for reel vejledning. Vejledning, der kunne hjælpe dem med at udforske muligheder og lede dem på vej ift. at træffe valg om uddannelse i relation til deres ønsker for et arbejdsliv. En informant fortæller fx dette om hendes oplevelse:



De skal prøve at vejlede folk bedst muligt. Altså hvad de kan blive til, og ikke bare lukke dem i papkasser og sige: 'Her er en brochure, gå ind på AMU og læs'. Måske snakke lidt mere om tingene og forklare dem det på en bedre måde, hvis de ikke forstår. Det synes jeg. Og så kan du også som et menneske fortælle. Vejlederen kan spørge ind til personen: 'Hvad har du af uddannelse?' 'Nåh ok, så kan du starte her fx på VUC. Så kan du tage en 9. klasse, og så kan du rykke videre her, så kan du blive til det her og derfra nå det mål, som du vil have.' Så de kan ligesom give dig en genvej. Det synes jeg, de kunne være bedre til i stedet for bare at give en brochure: 'Her, værsgo'. Det er jo ikke sikkert, personen rigtigt forstår, hvad der står. De kan læse, men de forstår ikke præcis, hvad ordene betyder. Så kunne det være rart, at der sidder en med dig og forklarer dig, hvad det betyder og hvordan og hvorledes.

Kvinde, 32 år

Som informanten også peger på i citatet her, så skal vejledning hjælpe ufaglærte til at forstå deres muligheder og til at træffe valg om dem. Det er vejledning, der stikker dybere mht. at skitsere for-

dele og ulemper, og det er vejledning, der kobler muligheder for uddannelse til ufaglærtes konkrete ønsker og behov ift. nogle eventuelle langsigtede mål om uddannelse eller drømme om arbejdsliv. Med hensyn til mål og drømme peger nogle af de ufaglærte på, at ikke alle ufaglærte ved, hvad de kan og vil. De ufaglærte giver her udtryk for, at vejledning skal kunne støtte dem i at finde ud af, hvad de kan og vil og måske få et større overblik over, hvad forskellige jobfunktioner og -områder indebærer af muligheder. Nogle af de ufaglærte fortæller også, at de har manglet nogen i deres liv, som har støttet dem i at finde ud af, hvad de er gode til, og hvad de har interesse for med henblik på at træffe valg om uddannelse, der kan give dem et godt arbejdsliv. De ufaglærte giver udtryk for, at en vejledning, der stikker dybere, også kunne hjælpe dem til at blive afklaret om dette.

6.4.3 Ufaglærte voksne har brug for støtte og opbakning til at træffe valg om uddannelse og til at gennemføre uddannelse

De ufaglærte voksne i undersøgelsen peger på, at de har brug for støtte og opbakning til at træffe valg om uddannelse og til at gennemføre uddannelse. Det vil sige støtte og opbakning, som tager højde for den ufaglærtes livssituation og eventuelle barrierer for uddannelse, herunder både generel usikkerhed over at skulle starte uddannelse og ikke kunne gennemføre det og konkrete udfordringer med basale læse- og skrivefærdigheder eller ordblindhed. Ifølge de ufaglærte skal man med andre ord møde dem, hvor de er – det gælder også vejledningen. De ufaglærte fortæller, at der skal (mere) støtte og opbakning til for at møde ufaglærtes vejledningsbehov. Det havde de selv brug for, og det mener de i høj grad også, at kolleger har brug for, hvis de skal starte uddannelse. En informant siger fx således:



Der skal være en vejleder, der kan lægge hånden på skulderen og sige: 'Vi skal nok klare det'. Det er simpelthen guld værd at have sådan en vejleder. Vi er ikke vant til det. Vi plejer at gå ind på vores plads og ved, hvad der bliver forventet af os. Og lige pludselig står du oppe på den tremetervippe, og hvad gør jeg så nu, ik'? Og så står der en ved din side og siger: 'Du hopper bare. Jeg har sørget for, at der er vand i bassinet.'

Kvinde, 56 år

Informanten her fortæller, at de ufaglærte medarbejdere i hendes virksomhed er meget forskellige og har forskellige skoleerfaringer. Nogle medarbejdere har fx ikke taget en 9. klasse. Hun mener, at hvis man vil have flere til at tage en uddannelse, så kan man ikke forvente det samme af alle, og derfor må man møde ufaglærte, der hvor de er, og ud fra de behov, de har, for ekstra støtte og opbakning – både i vejledningen og i uddannelsesforløbet.

En anden af de ufaglærte fremhæver i en snak om nødvendigheden af støtte og opbakning, at man skal kunne mærke vejlederens vilje til og tro på at kunne hjælpe, hvis man som ufaglært skal være tryk ved at åbne op om udfordringer og usikkerheder ift. uddannelse. Informanten fortæller:



Man skal føle, at vejlederen har det engagement i at vejlede den person videre, som sidder på den anden side af bordet. Man skal føle, at de er engageret i det, de laver. At de ikke bare tænker, at du er den næste i køen.

Kvinde, 44 år

Denne informant sammenligner vejledningssituationen med servicemedarbejdere i supermarkeder, hvor man kommer hen til en, der ser sur ud. Hun siger:



Man har jo nærmest ikke lyst til at spørge om hjælp. Det er også måden, de står på, og det udtryk, de har. Det er svært at gå hen også spørge sådan en servicemedarbejder om hjælp.

Kvinde, 44 år

Informanten siger, at manglende engagement hos en vejleder giver hende en oplevelse af, at vedkommende ikke vil bekymre sig for hende og hendes spørgsmål, hvorfor hun ville holde sig tilbage. Hun understreger derfor vigtigheden af, at vejlederen med tale- og kropssprog udviser interesse for de ufaglærte, der bliver vejledt, og udtrykker en tro på, at de kan komme i uddannelse med den nødvendige støtte og opbakning.

Med hensyn til udfordringer med basale færdigheder eller ordblindhed fortæller nogle af de ufaglærte, at det er afgørende at vide fra start, at der er den nødvendige støtte og hjælp til at gennemføre uddannelsen, fx i form af Specialpædagogisk Støtte (SPS), og at man som ufaglært voksen har mulighed for screening ift. FVU og OBU.

6.4.4 Ufaglærte voksne skal vejledes i et for dem genkendeligt og forståeligt sprog

De ufaglærte voksne i undersøgelsen peger på, at der er behov for vejledning, der kommunikerer og formidles i et genkendeligt og forståeligt sprog, hvad enten det er skriftligt eller mundtligt. Det gælder fx til vejledningssamtaler, i forbindelse med RKV og i brochurer, hjemmesider mv.

De ufaglærte fortæller, at det er vigtigt at skrive og tale i et sprog, som ufaglærte forstår og kan forholde sig til med den baggrund, de kommer fra, og de erfaringer og færdigheder, de kommer med, herunder basale læse- og skrivefærdigheder. Nogle af de ufaglærte refererer i den forbindelse fx til erfaringer med RKV'en. De oplever, at der bliver brugt fagbegreber, de ikke forstår, og de oplever, at arbejdsopgaver mv. bliver forklaret på en kompliceret måde. En informant fortæller fx:



Det er ikke for sådan nogle som mig. Vi skal i hvert fald snakke samme sprog. Det der med fagsprog og fine betegnelser, det skal vi ikke snakke, fordi så bliver jeg meget hurtigt tabt. Hvis jeg ikke engang kan bruge et kompetenceskema, hvordan skal jeg så finde ud af at tage en eksamen? Hvor er jeg henne i det system, og hvordan passer jeg lige ind i det?

Kvinde, 44 år

Som informanten her antyder, skaber følelsen af utilstrækkelighed stor usikkerhed og påvirker overvejelser om uddannelse. Informanten fortæller også, at det genkendelige og forståelige sprog ligeledes er vigtigt i jobannoncer. Det komplicerede sprog og de fine fagbegreber har afholdt hende fra at søge videre, fordi hun ikke forstår, hvad virksomhederne vil have, og hun tvivler derved på, om hun har de fornødne kompetencer og færdigheder. Informanten her ønsker et andet job, hvor hun i højere grad kan bruge sin nyerhvervede erhvervsuddannelse. Hun giver udtryk for, at hun ikke har taget uddannelsen for uddannelsens skyld, men fordi hun ønsker et andet og bedre arbejdsliv. Det kan hun ikke få på sin nuværende arbejdsplads, fordi hun ikke kan få andre arbejdsopgaver og mere ansvar, og derfor er hun interesseret i at finde et andet job.

Appendiks A – Litteraturliste

AE (2021). *Danmark mangler 99.000 faglærte i 2030*. København: AE – Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Barabasch, A. (2018). The narrative approach in research and its use for policy advice. *International Journal of Lifelong Education*, 37(4), 468-481.

Barnes, S-A., & Brown, A. (2016). Stories of learning and their significance to future pathways and aspirations. *British Journal of Guidance and Counselling*, 44(2), 233-242.

Bimrose, J., Mulvey, R., & Brown, A. (2016). Low Qualified and low skilled: The need for context sensitive careers support. *British Journal of Guidance and Counselling*, 44(2), 145-157.

Bimrose, J., & Barnes, S. (2007). *Navigating the labour market: Career decision making & the role of guidance*. London: Warwick Institute for Employment Research, Department for Education and Skills.

Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.

Brown, A. (2016). Career adaptability and attitudes to low-skilled work by individuals with few qualifications: 'getting by', 'getting on' or 'going nowhere'. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(2), 221-232.

Brown, A., & Bimrose, J. (2018). Drivers of learning for the low skilled. *International Journal of Lifelong Education*, 37(2), 151-167.

Cort, P., Mariager-Anderson, K., & Thomsen, R. (2018). Busting the myth of low-skilled workers: destabilizing EU LLL policies through the life stories of Danes in low-skilled jobs. *International Journal of Lifelong Education*, 37(2), 199-215.

Cort, P., Thomsen, R., & Mariager-Anderson, K. (2015). 'Left to your own devices' – the missed potential of adult career guidance in Denmark. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(3), 292-305.

EVA. (2012). *AMU som springbræt til fortsat uddannelse*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2015). *Fra ufaglært til faglært*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.

Haasler, R. S., & Barabasch, A. (2015). The role of learning and career guidance for managing mid-career transitions – comparing Germany and Denmark. *British Journal of Guidance and Counselling*, 43(1), 306-22.

- Kondrup, S. (2012). *Livslang læring for alle? En arbejdslivshistorisk undersøgelse af det ufaglærte arbejdsliv som betingelse for livslang læring og opkvalificering*. Roskilde: Roskilde Universitet. Afhandlinger fra Forskerskolen i Livslang Læring.
- Mariager-Anderson, K., Cort, P., & Thomsen, R. (2016). In reality, I motivate myself! 'Low-skilled' workers' motivation: between individual and societal narratives. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(2), 171-184.
- Minta, J., & Kargul, J. (2016). Significance of educational and vocational counselling in low- skilled people's narratives. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(2), 210-220.
- Plant, P. (2008). On the shop floor: guidance in the workplace. I: Athanasou, J. A., & Van Esbroeck, R. (red.), *International Handbook of Career Guidance*. (s. 265-282). Dordrecht: Springer.
- SFI. (2013). *Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med IT i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Thomsen, R. (2014). Non-participation in guidance: An opportunity for development? *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 14(1), 61–76.
- Regeringen, LO og DA. (2017). *Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021)*. Lokaliseret 9. april 2021 på: <https://www.regeringen.dk/nyheder/2017/trepartsaftale-2017/>.
- Vilhjálmssdóttir, G., Dofradóttir, A., G., & Kjartansdóttir, G., B. (2011). *Voice of users: promoting quality of guidance for adults in the Nordic countries*. Finland: Nordiskt Nätverk for Vuxnas Lärande (NVL).
- Wahlgren, B., & Mariager-Anderson, K. (2016): Improving Completion Rates in Adult Education Through Social Responsibility. *Adult Learning*, 28(1), 20-26.
- Weber, P. C., Kochem, A. J., & Weber-Hauser, S. (2016). How low-qualified adults enact their career – findings from a narrative study in Germany. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(2), 158-170.

Vejledning til ufaglærte voksne i beskæftigelse

© 2021 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: www.eva.dk

Foto: Johnér

ISBN (www) 978-87-7182-533-6

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
H www.eva.dk