

PIAREERSARFIIT

i krydsfeltet

mellem

arbejdsmarkedspolitik, uddannelsespolitik og vejledning

af lektor, sociolog Merete Watt Boolsen
institut for statskundskab, Københavns Universitet

PIAREERSARFIIT i krydsfeltet mellem arbejdsmarkedspolitik, uddannelsespolitik og vejledning

Presset på Piareersarfiit er øget, fordi flere søger ind, og flere opgaver er kommet til.

Erhvervspolitikken og uddannelsespolitikken stiller store krav til nytænkning, udvikling og professionalisme. Et udfordret uddannelsesområde gennem de senere år betyder, at Piareersarfiit er en mulighed for at reparere på dette ved at kombinere og udvikle de to politikområder i sammenhæng.

Lederne af Piareersarfiit-centrene oplever, at det er svært eller umuligt at løse alle opgaver. Det har gjort dem frustrerede, visionsløse, forandrings-forskrækkede og måske også mismodige. Centerlederstillingen er magtfuld; de 16 centerledere sidder i spidsen for en af landets største institutioner, men centerlederne handler ikke hele tiden som ledere, og flertallet mangler en professionel tilgang til arbejdet. - Alligevel regner næsten alle med at sidde i samme stilling om 5 år; ingen ønsker at forlade arbejdet.

Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked har med denne evaluering ønsket et mere kvalificeret overblik over indsatsområdet: Hvilke forhold trænger til forbedringer og hvilke fungerer?

således at man på Centerledermødet i efteråret 2012 har et supplerende empirisk fundament for en diskussion af de eksisterende forhold samt mulige forbedringer, hvad angår handlingsplaner og vejledning – opkvalificering samt praktikvejledning.

Metoden er spørgeskema til samtlige centerledere. Alle har besvaret skemaet, og analyserne gælder således for hele området. Opfølgende interviews med udvalgte centerledere, vejledere og undervisere indgår også i evalueringen, ligesom andet relevant materiale er inddraget (rapporter, redegørelser og notater samt aftalebilag om driftstilskud og resultatmål)¹.

Evalueringen peger på, at erhvervspolitik og uddannelsespolitik skal ses i sammenhæng, således at det fælles område prioriteres og professionaliseres, fordi de 'overgange', der finder sted for de unge, når de bevæger sig fra folkeskolen og mod en videregående uddannelse eller et arbejde, er risikofyldte; der mangler kvalificeret vejledning på den ene side og hensigtsmæssig systemopbygning på den anden².

Evalueringen peger på, at der skal differentieres mellem de forskellige Piareersarfiik centre – fx hvad angår driftstilskud og resultatmål, fordi de bliver stillet over for forskellige opgaver og udfordringer afhængig af deres størrelse, placering i by eller bygd, øst- eller vestkyst, nord eller syd, nærhed til virksomheder, andre uddannelsesinstitutioner osv. At være i uddannelse og/eller i erhverv er i det moderne samfund en aktivitet, der ikke kun er forbeholdt de unge. Den gælder for alle. Den kan stimuleres, udvikles og forandres af arbejdsgiver, uddannelsessted og personlig motivation. Læring er en investering i arbejdskraftens evne til tilpasning – nu og på sigt.

¹ Evalueringens indhold, form og metode er gennemgået i bilag til notatet

² Boolsen, 2006-2010

Evalueringen peger på, at lovgivningens muligheder udnyttes i forskelligt omfang. Forklaringerne er mange og forskellige. De varierer fra manglende ressourcer og manglende viden til manglende enighed om anvendelsen af de muligheder og de udfordringer, som er til stede på hver eneste Piareersarfiit. De forpligtelser, som loven tilsiger centrene at overholde, respekteres i forskelligt omfang.

Evalueringen peger på, at lovgrundlag samt muligheden for at kombinere arbejdsmarkedspolitik, uddannelsespolitik og vejledning giver et fundament for at skabe et sammenhængende og fleksibelt system mellem disse tre sektorer, hvor alle former for uddannelsesspørgsmål og erhvervs- og karrierespørgsmål kan besvares eller drøftes. Lovgivningen indeholder præmisser for en optimal udvikling, men man kan naturligvis kun løfte opgaverne, såfremt personalet er tilstrækkelig kvalificeret til varetagelsen af dem.

Evalueringen anbefaler, at evalueringens resultater implementeres gennem politisk vilje til udvikling og professionalisering af området.

Evalueringen peger på 12 konkrete tiltag, der repræsenterer to strategier. Den langsigtede strategi har overskriften: Udvikling i stedet for forandring. Den kortsigtede strategi har overskriften: Små ændringer kan medføre store resultater.

I det følgende fremlægges evalueringens konklusioner, dens data og resultater: Hvad fortæller evalueringen? Hvordan kan den fortolkes? Hvordan kommer vi i mål?

Evalueringen er gennemført af sociolog Merete Watt Boolsen i tæt samarbejde med Departementet for Erhverv og Arbejde. Evalueringsrapportens indhold og kvalitet kan i høj grad tilskrives samarbejdet med konsulenterne

Ejner Grønvold (Groenvold Consulting) og

Christian Jensen (C-Jensen Consulting).

Ansvar for sammenskrivningen af evalueringens analyser er alene mit.

Merete Watt Boolsen
www.wattboolsen.dk
November 2012.

Piareersarfiit blev oprettet i 2007. Den er i dag den største uddannelsesinstitution efter folkeskolen – målt på antallet af personer, der henvender sig for at få hjælp til de mange opgaver.

Piareersarfiit befinder sig i krydsfeltet mellem arbejdsmarkedspolitik, uddannelsespolitik og vejledning. Her skal man ”... varetage opgaver vedrørende arbejdsformidling, vejledning om uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder, kompetenceudvikling, opkvalificering og omskoling af arbejdsstyrken, herunder udarbejdelse af individuelle handlingsplaner med henblik på uddannelse eller beskæftigelse. ...” (§ 1 i Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 17 af 16. oktober 2007 om evaluering af Piareersarfiit centrenes opgavevaretagelse m.v.)

Undersøgelsen er foretaget på et tidspunkt, hvor evalueringer af den Uddannelsesplan (som Landsstyret fremsatte i 2005) viser, at man ikke har nået de ønskede mål. I den aktuelle situation er vurderingen derfor, at Piareersarfiit er en mulighed for at reparere på dette ved at kombinere uddannelses- og erhvervspolitik.

1 Evalueringens anbefalinger på langt sigt: Udvikling i stedet for forandring

”Grønlands udvikling afhænger af uddannelse. Status quo er ikke en mulighed!”

Dette citat af selvstyrets formand Kubik Kleist indeholder budskabet om, at uddannelse, kompetencer, viden, udvikling af uddannelse, uddannelsespolitik med videre er helt, helt centrale elementer i et globaliseret samfund, hvis målet er at kunne klare sig i den internationale konkurrence.

Kupik Kleist er enig i budskabet fra Ove Kaj Pedersen³, som siger, at globaliseringen blandt andet har medført en nationernes kamp mod alle, hvor alle lande indgår i en bestandig international kamp på kompetencer, viden og udvikling: ”Det er en kamp, der sætter dagsordenen på tværs af samfundet fra sikkerhedspolitik og transnational handelspolitik til arbejdsmarked og uddannelsespolitik, hvor målet om at kunne klare sig i den internationale konkurrence er blevet dominerende.” [min understregning]

De store samfundsmæssige forandringer, der har fundet sted i de senere år, betyder, at de unges arbejdsmarked ser anderledes ud end forældregenerationens. Nye kompetencer er ønskelige og nødvendige. Vi ved ikke præcis, hvilke job-funktioner, vi uddanner til; men vi ved, at fleksibilitet, omstillingsevne, indlevelsessevne, uddannelsesparathed og lignende vil være efterspurgte kompetencer på såvel det nationale som det internationale jobmarked.

Den foreliggende evaluering peger på, at den udvikling, der er brug for på Piareersarfiit, foregår i krydsfeltet mellem erhvervs politik, uddannelses politik og vejledning.

Centerlederne har få men meget forskellige forslag, der kan stimulere og støtte opgavevaretagelsen i Piareersarfiit-centrene. I et ledelsesperspektiv kan forslagene inddeles i følgende forskellige grupper⁴:

- **enkle forslag**, der bygger på **planlægning og kontrol** (fx arbejdstidsregler, således som det kommer til udtryk i ”kombinationsansættelser”),
- **teknisk komplicerede forslag** (fx omkring installation, etablering, udbygning mv. af IT-reg., IT i undervisningen mv.), hvor man skal **eksperimentere og koordinere den tekniske ekspertise**.
- **socialt komplicerede forslag** (fx samarbejde med elever, forældre, kolleger, politikere, praktikpladser, erhvervsliv mv.) hvor man skal indgå i **opbygning og udvikling af sociale relationer og sociale fællesskaber**.
- **mere komplekse og mere komplicerede forslag**, hvor **alle nævnte komponenter** indgår på én gang. Her kan arbejdsprocesserne blive besværlige og (som nogle centerledere antyder) uoverskuelige.

Når arbejdssituationen bliver for kompleks, kan man gøre forskelligt. Evalueringen peger på, at centerlederne har brug for hjælp i den aktuelle situation. Udviklingshastigheden er stigende og dermed stiger kravene også til centerlederne. Små forandringer er ikke mere tilstrækkelige; en professionalisering af området er ønskelig. Det kunne ske gennem mere uddannelse (eksempelvis lederuddannelse til centerlederne). Men hvis det ikke er muligt – og det vil det ikke være på kort sigt -

³ Pedersen, 2011

⁴ Stacey som citeret hos Michael Quinn Patton, 2008

må gammeldags 'kontrol' over viden og enighed i beslutningsprocesser vige pladsen for overdragelse af beslutninger til andre – fx netværksbaserede systemer og grupper.

På det foreliggende grundlag og på de givne samfundsmæssige og politiske præmisser stilles følgende langsigtede forslag til udvikling af området:

FORSLAG 1: dannelse af en netværksgruppe

De centerledere, der har **fremadrettede og udviklingsorienterede perspektiver på deres arbejde, skal lægge deres forslag frem, således at de kan prøves af.** Der etableres en gruppe, hvis kerne består af Susanne Møller og Poul Jørgensen. Gruppen er selvsupplerende; den bestemmer selv, hvem der skal inddrages hvornår og til hvilke opgaver. Gruppen har såvel faglig som administrativ støtte i Departementet. Såvel kortsigtede som langsigtede forslag iværksættes. **Processen starter med Centerledermødet i uge 48, 2012.**

FORSLAG 2: dannelse af faglige og administrative netværksgrupper

Der vil være forskellige arenaer for de forskellige forslag, men fastholdes det fremadrettede og udviklingsorienterede, er man netop afhængig af, at uformelle grupper og grupperinger opstår og beslutter sig for at samarbejde om fælles interesser. Lovgrundlaget for Piareersarfiit-centrene er det samme for alle, men prioriteringerne i de forskellige centre bør/skal være forskellige, fordi centrene ligger forskellige steder, har forskellige geografiske og erhvervmæssige situationer. **Derfor skal dannelse af såvel faglige som administrative netværk opmuntres og tilskyndes. - Processen starter med Centerledermødet i uge 48, 2012.**

FORSLAG 3: netværksgrupper dannes og dør. Pointen er, at de skal følges, mens de 'lever'

De netværk, der dannes, skal følges, fordi det er her de nye idéer, tanker, visioner mv. opstår, og det udgør grobund for udvikling, innovationer mv. af nye tiltag. En **udviklingsorienteret evaluering** interesserer sig for følgende spørgsmål: Hvilke uformelle grupper opstår? Hvem deltager i dem? Hvad gør deltagerne i netværkene sammen? **Hvad er effekten af deres nye aktiviteter? Hvilke nye udviklinger sker over tid? Processen starter med Centerledermødet i uge 48, 2012.**

FORSLAG 4: etablering af et løbende, udviklingsorienteret evalueringsdesign

En udviklingsorienteret ledelsesstrategi på Piareersarfiit området bør etableres, således at den enkelte leder kan følge og vurdere udviklingen i sit eget center, i forhold til de andre centre og i forhold til den konkrete politiske og administrative situation. En udviklingsorienteret ledelsesstrategi vil interessere sig for hvilke muligheder der foreligger i de forskellige situationer; hvilke interventioner, der er mulige og sandsynlige; og hvilke handlinger, der kan anvendes, når der er valgt strategi. Rapportering skal være hurtig (evt. mundtlig og med korte mellemrum), udviklings- og anvendelsesorienteret. **Processen starter med Centerledermødet i uge 48, 2012.**

2 Evalueringens anbefalinger på kort sigt: små ændringer kan medføre store resultater

På kort sigt foreslås, at centerlederne skal se på, hvad de råder over af ressourcer - som en enhed og hver for sig - her og nu. Inspirationen er metaforen om *"The butterfly effect"*. Den siger, at små ændringer kan have stor effekt. Det betyder, at man kan opnå resultater, selvom man har knappe ressourcer. Mellem linjerne opfordrer den til, at man tager situationen i egen hånd. Et eksempel i en grønlandsk kontekst kan være, at en person, der modtager offentlige ydelser, begynder på en uddannelse. En ændring, der synes at være lille, men som senere hen kan betyde selvforsørgelse, og på den måde kan personen blive et aktivt medlem af samfundet. Tankegangen bag "The butterfly effect" synes at være ønskelig på Piareersarfiit, og derfor stilles konkrete forslag om små ændringer og tiltag, der kan gøre institutionen mere professionel, effektiv og samarbejdsorienteret.

FORSLAG 5: fælles normer, værdier og pædagogiske strategier

I den centrale netværksgruppe skal udarbejdes nogle fælles værdier, fælles mål, fælles pædagogiske strategier og tiltag, som bør gælde for samtlige institutioner, og som skal implementeres i det daglige arbejde. Omkring arbejdet med de pædagogiske holdninger og strategier bør underviserne inkluderes i diskussionerne. Endvidere skal en fælles, strømlinet visitationspolitik udformes; den skal gælde for samtlige institutioner. **Arbejdet kan påbegyndes på centerledermødet i uge 48.**

FORSLAG 6: organisationsstruktur

Man bør i den centrale netværksgruppe diskutere og gøre sig overvejelser om, hvordan organisationsstrukturen mest hensigtsmæssigt kunne se ud i det fremtidige samarbejde og etablere nogle samarbejdsgrupper. Grupperne kan fx dannes ud fra kommunale placeringer (geografisk placering), efter størrelse, nuværende udfordringer, pædagogiske profiler og så videre. Hvordan arbejdsgrupperne skal se ud, er op til ledergruppen. Når man har diskuteret disse, kan man udarbejde en beskrivelse af det fremtidige samarbejde og formulere en organisationsplan. Her kan fremhæves, at forskellighed er og kan være en styrke. **Processen starter på Centerledermødet i uge 48, 2012.**

FORSLAG 7: kernekompetencer

Hvilke kernekompetencer besidder de enkelte institutioner? Det bør undersøges, således at de forskellige styrke-sider ved hver institution kan findes. Derefter kan man forsøge at implementere dem på de institutioner, som halter efter på de forskellige områder. Det er ikke nødvendigt, at institutionerne udarbejder hver sit tiltag på de samme områder. Det er i orden at lære af hinanden – og det sparer ressourcer. Anvend princippet: "Don't work harder – Work smarter!" **Processen starter på Centerledermødet i uge 48, 2012.**

FORSLAG 8: udvikling af undervisningsmaterialer

Som i forslag 7 bør man også opfordre underviserne på hele kysten til at dele deres undervisningsmaterialer og information om undervisningsforløb. Det vil umiddelbart have en stor og positiv effekt. Man kan eventuelt diskutere om man skal danne et nyt underviser-netværk i Piareersarfik-regi, eller om man skal opfordre underviserne til at anvende www.attat.gl-netværket. Det

betragtes som hensigtsmæssigt, hvis underviserne får mulighed for at diskutere deres forskellige erfaringer og udfordringer i den daglige undervisning. Tænk igen på princippet: ”Don’t work harder – Work smarter!” **Processen starter på Centerledermødet i uge 48, 2012.**

FORSLAG 9: overgangen fra folkeskolen til Piareersarfiit – og overgange videre frem

Det ser ud til, at der i dag er der ringe fokus på tværsektorielt og tværfagligt samarbejde. Der bør arbejdes med de forskellige processer for indgang til og udgang fra Piareersarfiit. Samarbejdet med folkeskolen skal styrkes fra begge sider. Som et led i dette arbejde, bør man ligeledes have større fokus på den nuværende afstand mellem folkeskolen og Piareersarfiit. Denne afstand bør minimeres, og en mulig løsning ligger i arbejdet omkring handleplaner. I folkeskolen arbejder eleverne med deres handleplaner, og det forekommer uhensigtsmæssigt at dette arbejde ikke følges op og anvendes i de unges videre forløb. **Processen starter på Centerledermødet i uge 48, 2012.**

FORSLAG 10: overgangen fra Piareersarfiit og videre frem

På samme vis bør de handlingsplaner med videre, der udarbejdes i Piareersarfiit, videregives til eleverne, så de kan tage dem med sig og anvende dem i fremtidige sammenhænge.

På institutionsniveau er det vigtigt at spørge: Hvordan virker Piareersarfiit? Spørgsmålet lader sig kun besvare, hvis man interesserer sig for elevernes videre karriere i krydsfeltet mellem erhvervsliv og uddannelsesliv. Men Piareersarfiits muligheder for at motivere, placere, skubbe, invitere med videre de unge og ’aftagerinstitutionerne’ er konstante valg for den enkelte unge i samspillet med den enkelte vejleder, lærer, læreplads med videre. Hvordan udvikler dette krydsfelt sig? Hvad sker der med de unge? Hvad sker der med erhvervslivets vurderinger af de unge? Hvad sker der på den uddannelsesmæssige front? – Meget lidt undersøges, og det virker umiddelbart overraskende, at resultat- og uddannelsesmål i aftalebilagene fokuserer på at få flere ind i Piareersarfiit. Kommunerne interesserer sig med deres *Aftalebilag om driftstilskud og resultatmål for Piareersarfiit*⁵ alene for antallet af personer, der kommer ind i Piareersarfiit eller opkvalificeres; i aftalebilag om driftstilskud og resultatmål for Piareersarfiit hedder det, at det ” ... forventes at antallet af personer, der opkvalificeres til at påbegynde en uddannelse eller blive arbejdsmarkedsparate er stigende i 2012 i forhold til de tidligere år”⁶

Alternative resultatmål bør formuleres, således at fokus flytter sig til effekten af Piareersarfiit.

Samtlige instanser inden for uddannelsessektoren; centerledergruppen, kommunerne, departementet for uddannelse og forskning samt departementet for erhverv og arbejdsmarked har en åbenlys interesse heri.

Konkret kan IT-REG benyttes til dette arbejde. Ved at overføre folkeskole elevernes handleplaner til IT-REG, er man bedre forberedt at modtage de uddannelsessøgende, og man kan danne sig overblik over gruppen, som ikke henvender sig til Piareersarfiit efter endt skolegang i folkeskolen. Ligeledes kan man danne sig et overblik over, hvem der forlader Piareersarfiit? Hvor hurtigt? Hvortil? Og så videre.

Processen starter på Centerledermødet i uge 48, 2012.

⁵ Aftalebilagene for Kommuneqarfik Sermersooq, Qeqqata Kommunua, Kommune Kujalleq og Qaasuitsup Kommunua (for 2012) har samme ordlyd.

⁶ Fra afsnittet om Resultatmål i aftalebilagene.

FORSLAG 11: handleplaner og 3-parts samtaler

Der er to områder, som markant skiller sig ud indenfor Piareersarfiit: handleplaner og 3-parts samtaler. Førstnævnte anvendes meget forskelligt (og her bør man arbejde sig hen imod en mere strømlinet anvendelsesmodel) og hvad sidstnævnte angår, finder de kun sted i yderst begrænset omfang. Der bør snarest findes hensigtsmæssige og holdbare løsninger på, hvordan området konkret administreres og lovgivningen overholdes. **Processen starter på Centerledermødet i uge 48, 2012.**

FORSLAG 12: professionalisering af centerledelsen

Man bør fra departementets side foretage en undersøgelse af centerledernes kompetencer, og finde frem til de centerledere, som har brug for videreuddannelse for at klare de daglige udfordringer. Dette tiltag bør have fokus på en større og nødvendig professionalisering af centerledergruppen, da kravene til denne gruppe stiger (administrative, uddannelsesmæssige og andre opgaver). I forbindelse med dette arbejde bør man også tænke på at revidere stillingsbeskrivelsen og prioritere screeningsprocessen ved fremtidige centerlederansættelser.

Som situationen er nu, klarer centerlederne opgaverne til deres egen tilfredshed, men når man ser på deres spørgeskemabesvarelser, sker det uden begejstring og uden tanker for fremtidig (nødvendig) udvikling af området. **En professionalisering af centerledelsen starter på Centerledermødet i uge 48, 2012.**

3 Uddannelse og arbejde – hvordan hænger sektorerne sammen?

Uddannelse og beskæftigelse er to sider af samme mønt; vi uddanner os, så vi kan få et arbejde og en livsstil, som vi drømmer om.

Det er dog ikke helt så enkelt mere, som det var engang.

"Du tager fejl, Merete" sagde en embedsmand til mig, da jeg spurgte ham, om han havde fået sine forventninger til uddannelsessystemet indfriet. *"Jeg dumpede i den grønlandske skole; jeg kunne ikke bliver fanger."* Konsekvensen var, at han måtte læse lektier i folkeskolen og senere tog han en videregående uddannelse for at få sine drømme realiseret.

Samfundet er blevet mere komplekst; vi er afhængige af omgivelserne, politiske beslutninger og personlige kompetencer. På uddannelsesområdet er vi i de unge år påvirket af den kulturelle faktor i det nære miljø (familien og lokalsamfundet). Senere påvirkes vi af arbejdsmarkedet - herunder kulturen på det nationale og det internationale niveau. Overgangene mellem det nære og det fjerne er centrale for samfundsudviklingen og dermed for den enkeltes udvikling. Overgangene er arenaer for samfundsmæssig og dermed personlig succes og/eller fiasko. Drømme og ønsker om livsstil er bestemt af opvækstforhold og samfundskultur. Lige som man bliver socialiseret til en bestemt (familie) kultur, kan man være socialiseret til en bestemt (uddannelses)kultur. Det kaldes ofte for 'social arv'.

På uddannelses- og beskæftigelsesarenaen er også andre spillere. Der kæmpes om magten til at

bestemme. Politiske beslutninger er afgørende.

Gennem de sidste par år har grønlandske unges vej i uddannelsessystemet været undersøgt⁷. Det statistiske billede viser, at sandsynligheden for, at en ung elev, der har forladt folkeskolen i 2010, vil fortsætte sin boglige uddannelse, er lavere end 50%⁸. Såfremt den unge vælger at videreuddanne sig, viser tallene fra arbejdet med uddannelseskommissionen⁹, at sandsynligheden for at falde fra i løbet af en uddannelse, er højere end sandsynligheden for at gøre uddannelsen færdig.

Det er nærliggende at forklare billedet med individuelle faktorer (de unge og deres familier støtter ikke nok op omkring uddannelse; de magter det ikke; de vil det ikke og så videre). Det er også nærliggende at forklare situationen med system-faktorer; man har på uddannelsesområdet villet for meget for hurtigt. De andre sektorer i samfundet har ikke været indrettede til (eller indstillede på) at der skulle ske så store og gennemgribende forandringer. De andre sektorer i samfundet har ikke spillet konstruktivt sammen – fx uddannelse og arbejdsmarked. Vi foreslår, at se på sammenhængen igen, fordi det er hævet over enhver tvivl, at Europas hightech uddannelseskultur med karakterer og Pisa-lignende evalueringer kun langsomt slår gennem i Grønlands holistiske inuit-kultur.

Sammenhængen mellem en uddannelsespolitik og en beskæftigelsespolitik er ikke tydelig i Piareersarfiit sammenhæng. Vi har været så vant til at tænke på uddannelse som én dimension og arbejde som en anden. Men i den nuværende politiske og globale kontekst er det hensigtsmæssigt at tænke dem som én dimension.

4 Visioner

Centerledergruppen består af 7 kvinder og 9 mænd. De er i gennemsnit præcis 50 år gamle (efterår 2012). De har siddet i deres nuværende centerlederstilling mellem 0 og 25 år, og deres uddannelsesbaggrund er typisk en mellemuddannelse. En egentlig lederuddannelse som supplement til en tidligere uddannelse fremgår ikke af besvarelserne, men de unge centerledere har en længere uddannelsesbaggrund end de ældre. Centerledergruppen er dermed på den ene side nogle 'gamle rotter' – og på den anden side nogle 'unge og energiske' ledere. På spørgsmålet om, hvilken stilling de tror, at de vil sidde i om 5 år, svarer ingen (udover de, der nærmer sig pensionsalderen) at de ønsker sig at sidde i en anden stilling.

Centerlederne må – alt andet lige – være tilfredse med deres stillinger.

Men hvordan ser fremtidens krav ud, og hvordan ser centerledernes visioner for fremtiden ud?

Spørgsmål 8 i spørgeskemaet efterlyser **visioner**.

SPØRGSMÅL 8: Hvis du kunne bestemme på dette område, hvad vil du så pege på i forbindelse med en udvikling af området? Hvad vil du anbefale? Hvilke idéer har du eller har du diskuteret med andre? Medsend gerne notater, oplæg, tanker med

⁷ Boolsen 2006-2010

⁸ Inerisaavik 2011. I perioden før 2010 var sandsynligheden for at en ung elev fortsatte sin boglige uddannelse endnu lavere (Inerisaavik 2011: 3)

⁹ Boolsen 2012

videre. Det fremsendte materiale vil blive gjort til genstand for en analyse under overskriften: *Hvordan udvikles dette område udvikles bedst – set med ledelsens perspektiv?*

De indkomne svar er meget forskellige. Først og fremmest er det bemærkelsesværdigt, at halvdelen i centerledergruppen ikke besvarer spørgsmålet.

Af dem, der svarer, giver knap halvdelen udtryk for, at deres visioner går i retning af nogle mindre ændringer og forandringer på deres institution.

Den sidste fjerdedel af centerlederne har andre visioner. Visioner, der understreges og understøttes, gennem indsendelse af supplerende materiale. Forslagene kan karakteriseres som enten teknisk komplicerede forslag eller/og socialt komplicerede forslag. Teknisk komplicerede forslag er karakteriseret ved at angå forhold, der kan beskrives og forudsiges. Socialt komplicerede forslag udfordrer koordination og integration af mange 'spillere'; her skal forhandles, og et kompromis skal eventuelt indgås¹⁰.

Visionerne kan udtrykkes i anbefalinger, som er parallelle til anbefalinger fra det internationale samfund i øvrigt¹¹. Neden for inddrages synspunkter fra de centerledere, der har forholdt sig til spørgsmålet:

- (1) Sæt uddannelsespolitikken i centrum for beskæftigelsespolitikken¹²
- (2) Betragt uddannelse som en investering i fremtiden, og anvend den til at forebygge ledighed frem for at aktivere, når ledighed er indtruffet. (Det sidste er dyrt for samfundet og unødigt omkostningsfuldt for den enkelte).
- (3) Konstruer et vejledningssystem, der er overskueligt, sammenhængende og kendt som det sted, hvor den enkelte kan henvende sig med alle typer af uddannelses- og karrierespørgsmål. Det anbefales i forlængelse heraf, at gruppe 3-klienter (det vil sige klienter på overførsel og pension) overflyttes til Borgerservice.
- (4) Uddannelsessystemet skal være fleksibelt og være tilgængeligt på alle kompetenceniveauer. Overgangene i systemet skal gøres lette – fx ved sammenhæng i handlingsplaner, meritoverførsler med videre. Vejledningen er også helt essentiel i forbindelse med 'restgruppen'¹³. De har brug for konkret karrierevejledning, der gør dem i stand til at vælge, blive motiverede, tage ansvar med videre. Midlerne er forskellige. En kvalificeret vej at gå omfatter handlingsplaner og 3-partssamtaler på praktikområdet. **OG ENDELIG:** Erstat ordet 'restgruppen' med ordet 'karrieregruppen'. Det vil være langt mere attraktivt at gå ind ad den dør, fremfor en dør med det negative ord.

¹⁰ med Stacey (ref. Ralph Stacey og hans matrice, som det fremgår af Michael Quinn Pattons litteratur)

¹¹ Se Ove Kaj Pedersen, 2010

¹² Hvilket er udgangspunktet for Landstyreets Uddannelsesplan fra 2005

¹³ Notat udleveret af forvaltningen i departementet for Erhverv og Arbejdsmarked

5 Erfaringer

Spørgeskemaet indleder med at efterlyse centerledernes erfaringer

SPØRGSMÅL 1: Fortæl om de 2 vigtigste ting, som er sket i 2012 på den Piareersarfiik, som du er leder af. Du kan nævne nogle positive ting eller du kan nævne nogle negative ting eller begge dele – det vigtige er, at du betragter hele din institution og dens virksomhed

Det er karakteristisk for de 'vigtigste ting, som er sket i 2012 ... ' at de handler om områder og forhold, der er dækket af lovgivningen. Neden for citeres fra besvarelserne på spørgsmålene:

- " ... der er blevet ansat 3 faglærere ..."
- " ... med til at bekæmpe ledigheden ..."
- " ... der er oprettet ekstra hold..."
- " ... der sker en koordinering omkring opgaver ..."
- " ... Piareersarfik er blevet mere synlig i forvaltningen. Vi er budgetmæssigt overset i en forvaltning, hvor folkeskolen og børneinstitutionerne fylder næsten det hele ..."
- " ... vi endelig har fundet de rette fysiske rammer for vores arbejde for og med de unge. Store flotte lyse lokaler med alle de nødvendige materialer og med en perfekt beliggenhed og med de fremtidige muligheder dette giver os for en sammenlægning af Arbejdsmarked og Piareersarfik ..."
- " ... færre dropper ud nu end tidligere ..."
- " ... Eleverne får deres Bevis..."
- "Selvstyret finansierede et værkstedsprojekt, hvor ikke boglige elever kunne arbejde. (Produktionshøjskole-lignende)"
- "at medarbejdere er blevet fyret"
- Forskellige projekter er blevet iværksat: guideskole, Projekt Værksted med busflid og fremstilling af trommer, Projekt Systue med perler og dragter og Projekt Renovering, hvor fangsthytter istandsættes.
- "Det var perfekt for Piareersarfik at få slået fast med syvtommersøm [under forårsamlingen], at Piareersarfik skal prioriteres langt højere både med hensyn til bevillinger med også med hensyn til opgaver."
- "At vi har fået etableret aftalekalender via Outlook"
- "Ungdomsrådgivningen har lavet en statistik til at afdække hvilke problemstillinger de unge har. "
- " ... 2 folkeskolelærere (ansat på 100% kombinationsansættelse) til at varetage undervisningen i de grundlæggende fag i AEU ..."
- "Veiledningen blev sat i system således, at de uddannelsessøgende ved hvad de skal have med når det henvendte sig. Lokal radioen blev brugt til at orientere de unge hvad det vil sige, at starte på en uddannelse og hvilke følger der er med for resten af livet."
- "Arbejdsmarked er kommet under Piareersarfik"
- "Ny indretning af undervisningslokaler"

Når man siger, at det vigtigste, der er sket, omhandler forhold, der er beskrevet i lovgivningen, kan det lyde som om lovgivningen på Piareersarfiit området er blevet gennemført uden realistiske vurderinger af konsekvenserne af den. Vi ser derfor nu et 'efterslæb', hvor man forsøger at få ressourcer til at gøre det, som centrene skal gøre.

Problemet er ikke nyt. En lovgivning bliver aldrig bedre end de personer, der er sat til at forvalte den. Hvis midlerne mangler – eller hvis uddannelsen til at forvalte opgaverne mangler, bliver lovens ord ikke efterlevet. Besvarelserne af det opfølgende spørgsmål: Forklar også hvorfor du mener, at det er det vigtigste illustrerer dette. Som fx i følgende svar:

”I hele Piareersarfiit-livshistore; dels landsdækkende dels konkret lokal og regionalt, har der til stadighed været ganske mange og uhyggelige store forventninger til Piareersarfiit, og de opgaver, som Piareersarfiit skal udføre. Ofte har situationen, udviklingen og ”barriere-afhjælpning” været præget af isolering af opgaver (se opgaverne med skyklapper) på bekostning af ”muligheder for at søge løsninger mod hele opgavefeltet (kerneopgaverne)”.”

Andre forklaringer identificerer barrierer i arbejdet, når fx medarbejdere fyres eller de unge får ’utidssvarende’ vejledning. Hermed menes (som en af centerlederne udtrykker det), at de unge, der søger hjælp på Piareersarfiit er blevet mere voksne og derfor kan de ikke mere klare til at sidde på en skolebænk. Indholdet af vejledningen skal være et andet.

6 Handlingsplaner

I spørgeskemaet var følgende spørgsmål til handlingsplaner:

SPØRGSMÅL 2: Dette spørgsmål angår HANDLINGSPLANER. Fortæl om de 2 vigtigste ting, som er sket i 2012 på dette område. Du kan nævne nogle positive ting eller du kan nævne nogle negative ting eller begge dele – det vigtige er, at du betragter hele området med handlingsplaner

Centerledernes besvarelser peger på, at området med ’handlingsplaner’ er et vidt begreb, men fælles er, at det betragtes som et centralt redskab i forbindelse med de overgange, som den pågældende person/klient/studerende er i gang med. Det angives at være et her-og-nu instrument, som hjælper til at præcisere rettigheder og pligter på de forskellige sider af bordet.

Således skriver en centerleder, at det vigtigste ved handlingsplaner er *’interview af arbejdsløse’*, og en anden skriver: *’Det er vigtigt vi skal videre i elevens fremtid’*. I den anden ende af spektret ses følgende:

”Handlingsplaner” er jo et begreb, værktøj og metode som benyttes og omtales i mange sammenhænge. Her skal nævnes to felter, hvor handlingsplan bruges: Handleplan-orienteret aktiviteter inden for Piareersarfiit -forløb f.eks. AEU, FA, værksted, arbejdst raining, højskoleophold. Handleplan-orienteret aktiviteter i forbindelse med unge registrerede ledige.” og *”Det vigtigste er, at vi har startet et samarbejde med folkeskolerne. Vi skal sammen med folkeskolens vejledere nå ud i folkeskolen med vores erhvervsvejledning. Her vil vi gerne bringe erhvervslivet ind i folkeskolerne og knytte eleverne tættere til det, de skal efter folkeskolen. Vi kan derfor lave handlingsplaner for alle de, der forlader folkeskolen og ikke som nu, kun for de der selv henvender sig til os. ... Vi har afdækket et behov for tiltag for en gruppe som ikke er parat til en boglig opkvalificering, men kræver noget helt andet for at kunne tage det næste skridt. Xx personer er på denne liste. Vi skal have lavet handlingsplaner, også for disse unge – en kæmpe udfordring, som vil komme til at tage tid. Da der kræves en kontinuerlig vejledning.”*

Andre peger på ’små succeser’, når voksne, der har været ude af systemet, er *”gået op til AEU-2 prøverne”*.

Det beklages, at de handlingsplaner, der udarbejdes i folkeskolen, ikke følger eleverne i deres videre færd. Ønsket er, at overgangen mellem folkeskole og den videre fremfærd varetages på bedst mulig vis – men her mangler folkeskolens handlingsplan.

Enkle registreringer af, hvad der sker, savnes og prises, når de er der – som fx det nye IT-REG system, der får megen ros, og som der er store forventninger til - overblik, forbedring m.v. er ord, der dukker

op i besvarelsene.

Uanset de forskellige farverige beskrivelser er der ingen tvivl om, at enkelte centerledere sætter pris på det værktøj, som handlingsplaner er. Det er vigtigt at få kontakt med alle unge og signalere, at vi har et tilbud – også til dig. – En centerleder lægger vægt på, at handlingsplaner repræsenterer en indslusning eller en overgang til et Piareersarfiik-forløb. Man bliver målrettet og motiveret.

Besvarelsene fører til overvejelser omkring handlingsplanernes anvendelse som andet og mere end et bagudrettet og fremadrettet registreringsværktøj af, hvad der er sket og hvad målet er.

Handlingsplanerne indebærer (jo) også en mulighed for at diskutere studiemæssigt omkring udfordringer og barrierer på denne front.

6.1 Handlingsplaners anvendelse

Hvordan anvendes handlingsplanerne, bliver herefter et både centralt og logisk spørgsmål. Vi spurgte:

SPØRGSMÅL 3: Vi vil gerne have konkret viden om, hvordan handlingsplanerne anvendes af den enkelte bruger. Derfor beder vi dig om at fortælle om de tre senest udarbejdede handlingsplaner, samt formidle en kontakt til de personer, som handlingsplanerne angår, således at vi kan få dette område belyst gennem interview.

Men der var ikke mange svar på spørgsmålet. Det var ikke muligt at få kontakt til personer, der havde konkret kendskab til handlingsplaner – og gennemføre interviews med dem. Én ting er teori og noget andet er praksis.

Evalueringen viser, at centerlederne finder handlingsplanerne vigtige – i teorien – men i praksis er der ikke mange at tale med om, hvordan praksis er eller hvordan den virker.

Nedenfor præsenteres derfor en *'procedure ved ansøgninger til Piareersarfiik Nuuk:*

1. når personen henvender sig ved skranken udleveres "ansøgningskema til Piareersarfiik".
2. vejlederen udfolder historien og afklarar kompetencer og udfordringer i forhold til personens målsætning.
3. der afsættes en time til hver vejledning.
4. sagen forelægges herefter på det ugentlige visitationsmøde.
5. visitationsgruppen finder et egnet tilbud. Dette føres til referat. Der skrives brev til ansøger.
6. tilbud tastes ind i IT-reg.
7. efterfølgende møder tastes ind i IT-reg. Kun i overskriftsform og med faktuelle oplysninger
8. vejledningssamtalens øvrige indhold er fortroligt.

Handlingsplanerne og deres anvendelse er vigtige, når eleverne bevæger sig fra ét område til et andet. Hvis de anvendes hensigtsmæssigt, kan de hjælpe en vejleder til at gøre en overgang mellem to forskellige sektorer mere smidig. Nogle af de kvalitative interviews peger klart på, at der er stor

variation i opgaveløsningen på området – ikke alene hvad angår, om man udarbejder handlingsplaner men også hvordan. Nuuks procedure (ovenfor) skitserer en metode, der registrerer møder og aftaler. Men der er helt tydeligt hos nogle også en stemning for at registrere vurderinger af eleverne. Dette bør diskuteres i respekt for den eksisterende lovgivning på området.

7 Erfaringer – praktikvejledning

Praktikvejledning er en kerneopgave i Piareersarfiit. Vi stillede indledningsvist følgende spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen.

SPØRGSMÅL 4: Dette spørgsmål angår PRAKTIKVEJLEDNING. Fortæl om de 2 vigtigste ting, som er sket i 2012 på dette område. Du kan nævne nogle positive ting eller du kan nævne nogle negative ting eller begge dele – det vigtige er, at du betragter hele området med praktikvejledning

Besvarelsene viser stor variation. Men det gennemgående tema er, at det er et vigtigt område men samtidig et 'forsømt område'. '... vi har erkendt, at vi kunne gøre mere ...', 'Piareersarfiit er 'kun' kontaktfordidler mellem lærlinge og brancheskolerne' [underforstået, at Piareersarfiit kunne gøre det meget bedre].

Diskussionen om fordelingen af denne opgave mellem Piareersarfiit og brancheskolerne kommer til udtryk her¹⁴.

Praktikvejledning handler i høj grad om at sætte fokus på 'overgange' i elevernes liv. Men for de enkelte centerledere varierer tidsanvendelsen; nogle betragter det som en enkel sag at praktikvejlede – mens andre ser opgavefeltet som en stor og betydningsfuld opgave, som trækker på sociale færdigheder og kompetencer, hvis den skal løses optimalt.

Den anden partner omkring praktikvejledningen er arbejdsgiveren – "Vi har stor mangel på læresteder. Det er derfor vigtigt at vi støtter, ikke bare lærlingen, men også arbejdsgiveren. Det er vigtigt at begge parter bruger Piareersarfik som sparringspartner, så unødvendige ophævelser af lærlinge forhold undgås."

Arbejdsgiversiden er også i fokus med følgende citat fra spørgeskemaundersøgelsen: "Det er tit at vi får henvendelser fra arbejdsgivere, som ikke har viden omkring praktikanter. Derfor er det vigtigt at kunne oplyse om rettigheder og pligter."

7.1 Erfaringer – praktikvejledningens anvendelse

Et kernepunkt i evalueringen er 3-partssamtaler. De er ikke eksplicit beskrevet i Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 17 af 16. oktober 2007 om evaluering af Piareersarfiit centrenes opgavevaretagelse m.v., således som handlingsplanerne er. Men de eksisterer implicit; de optræder i historiske

¹⁴ På møde mellem Departementet for Uddannelse og Forskning og Departementet for Erhverv og Arbejde d. 17. oktober 2012 blev det besluttet, at den indledende visitation ligger hos Piareersarfiit.

sammenhænge, idet handelsskolerne har haft meget fokus på 3-partssamtaler i forbindelse med kontor-butikslærlinge. Et grundlag er formuleret for beregning af driftstilskuddet til erhvervsuddannelsesdelen i PIA-driftstilskuddet¹⁵. Det har som princip været gældende i mindst 15 år – man kan derfor sige, at 3-partssamtaler har 'vundet hævd'.

3-partssamtaler er i fokus for departementets evaluering. Og derfor stillede vi følgende spørgsmål til centerlederne:

SPØRGSMÅL 5: Vi vil gerne have konkret viden om, hvordan praktikvejledning foregår og anvendes af den enkelte bruger. Derfor beder vi dig om at fortælle om de tre seneste 3-partssamtaler samt formidle en kontakt til de personer, som 3-partssamtalerne angår, således at vi kan få dette område belyst gennem interview.

Evalueringen fortæller, at **3-partssamtaler stort set ikke foregår.**

I spørgeskemaundersøgelsen handler svarene om, at praktikvejledningen er *"et forsømt område ... med øget anarki til følge"*. *"Vi kunne gøre meget mere på dette område"*, *"der er uklarhed over, hvem der har ansvaret på området – os eller brancheskolerne"*.

Herudover er: *"Vi har ikke ført 3 partsamtaler i 2012"* eller *'ubesvaret'* de almindeligste svar på spørgeskemaerne (fremført af over halvdelen af centerlederne).

De kvalitative interviews understreger dette billede af, at 3-parts samtaler kun anvendes i særlige tilfælde – fx når praktikanten finder, at arbejdsgiveren ikke helt har forstået lønsystemet for de unge praktikanter.

En centerleder supplerer sin besvarelse med følgende: *"Min vurdering er, set fra min egen institution, så er der slet ikke ressourcer til at udføre den systematiske og i det omfang som f.eks. handelsskolerne forventer. Der er kun ressourcer til at klare samtaler "som brandslukning". - Bl.a. fordi alle de øvrige opgaver (især nok de administrative) i forbindelse erhvervsuddannelseslærlinge er ganske betydelige."*

Evalueringen anbefaler – se FORSLAG 11 – at såvel praktiske og administrative samt juridiske og etiske spørgsmål drøftes.

¹⁵ 1.1. Al uddannelsesinformation til lokalsamfundet, arbejdet med ansøgningsskemaer og forberedende optagelsesarbejde mv. (for alle brancher) +

1.2. Al dataindsamling vedr. ansøgere, optagne, igangværende lærlinge mv. og formidling heraf samt breve mv. til departement og styrelse, brancheskoler, støtteforvaltning, virksomheder, lærlinge, billetbestillinger, hjælp ved omprøver lokalt, osv. (for alle brancher) +

1.3. Alle opgaver vedr. uddannelse på praktikstederne, herunder praktikskabelse, hjælp ved godkendelsesarbejde, lærlingekontrakter, løbende vejledning, trekantssamtaler osv. (dette gælder ikke for maritime-, landbrugs- samt sundhedsuddannelser) [min understregning] +

1.4. Lærlinge på grafisk- og service-uddannelser (de såkaldte "Danmarks-elever") omfattes af alle ovenstående opgaver. +

1.5. Lokal intro på ca. 1 uge i maj og ca. 1-3 uger i august for grunduddannelses-elever (alle brancher, undtagen maritime-, landbrugs- samt sundhedsuddannelser). +

1.6. Indkaldelse til møder med brancheskoler og mellem flere Piereersarfiit.

8 Undervisning

Et andet kærnepunkt i evalueringen er undervisning og opkvalificering på Piareersarfiit.

SPØRGSMÅL 6: Dette spørgsmål angår UNDERVISNING. Fortæl om de 2 vigtigste ting, som er sket i 2012 på dette område. Du kan nævne nogle positive ting eller du kan nævne nogle negative ting eller begge dele – det vigtige er, at du betragter hele undervisningsområdet under eet.

Undervisning har en central plads i Piareersarfiit, men som det fremgår af besvarelsene, sker der mange ting under den overskrift. Variationen i besvarelsene betyder, at samtlige skriftlige besvarelser listes her:

- *”Team-samarbejde blandt lærerne er blevet bedre forankret gennem den seneste periode.*
- *Piareersarfik har i de 2 sidste semestre haft lærere til alle 4 fag - grønlandsk, dansk, engelsk, matematik. Vi har i år haft et godt samarbejde med folkeskolen omkring kombinationsansættelserne og det har også betydet at vi har kunnet lave gode skemaer til alle studerende i disse perioder.*
- *Det vigtigste er, at vi SKAL gøre noget ved ventelisterne. Vores vejledere arbejder hårdt, for at nå at tale med alle, som ønsker opkvalificering. Vejledningen i forbindelse med ansøgning om opkvalificering fungerer. Visitationen til passende tilbud fungerer. Midlerne til at kunne gennemføre de egnede tilbud til den enkelte mangler*
- *Faglæreren er i gang med pædagogisk opkvalificeringskursus.*
- *2 undervisere er uddannet som vejledere, og en påbegynder medio september.*
- *Supervision fra dansk supervisor, der selv har stået med de samme udfordringer som jeg står med som underviser, berunder; didaktiske udfordringer, uddannelseskulturelle og kommunikativ praksis, almen arbejdsgang/ kollegialt samarbejde, samt, undervisnings-målsætninger.*
- *Vores lærer i dansk er gået på pension. Han har siden vi startede på AEU undervisning været vores ”faste” dansk-lærer (først som udlånt fra skolen og siden som 100% kombinationsansat) og derfor havde han et godt kendskab til at undervise unge og lidt ældre elever der går på Piareersarfik.*
- *I starten af januar 2012 kom en ændring i studieordningen for AEU, som vi havde været med til at præge. Derfor var der ikke det store omvæltninger i forhold til undervisningen. Det vigtigste er vel nok, den stor interesse for opgradering for karaktererne, og den holdningsændring som er sket i forhold til uddannelsens betydning. Dette gør at vi nu får flere ansøgninger end vi havde plads til i klasseværelserne og mangel på elevkvote, derfor skal der laves ventelister.*
- *Min faglærer er stoppet og derfor kan jeg ikke svare*
- *Vi har nu faget ”Tema”. Faget har vist sig meget nyttigt for eleverne.*
- *I Piareersarfiit har vi næsten ingen fælles undervisningsmaterialer.*
- *At de har gode karakterer. At de fleste opnår gode karakterer,*
- *Ansættelse af udlært lærer*
- *Flertallet af dem, der går op til eksamen, er blevet optaget på en erhvervsuddannelse hvoraf kun 5 startede på erhvervsuddannelse og 2 startede på GU - resten kan ikke få praktikplads og kan dermed ikke starte på en uddannelse”*

Hvad angår det næstvigtigste, der er sket, nævnes følgende. Besvarelsene falder stort set i følgende tre kategorier (1) tilstedeværelse og opkvalificering af tilstrækkeligt og kvalificeret personale, (2) de unge elever og deres motivation og opkvalificering, og (3) undervisningsmaterialer:

- ”Mindre frafald
- At vi har en stabilt lærer team
- I foråret 2012 fik vi lavet en opgørelse vedr. udslusning fra AEU og FA; hvor går AEU (del 2) og FA eleverne hen efter Piareersarfik.
- Piareersarfiks faglærer har påbegyndt et efteruddannelsesforløb.
- Det næstvigtigste er, at vi har meget motiverede elever. De har opnået resultater, som gør, at de kan komme i uddannelse
- Brug af IT-reg'en og vækstmodet/ kurset.
- Vi havde tidligt forår besøg af en studievejleder fra GU, der kom og fortalte om GU uddannelsen i forbindelse med GU reformen, der fik vi at vide, at vores elever på AEU nu også kunne blive optaget på GU.
- At mange flere består prøverne i forhold til tidligere. Dette gør at mange flere er kommet videre i uddannelsessystemet.
- Piareersarfiiit har modtaget også mange meget boglig svage, og som har behov for ekstra undervisning, eller har behov for specialundervisning.
- Ansættelse af kontordame
- At trods alders forskelle, var der godt samarbejde mellem eleverne.”

Spørgsmålet omkring vejledning og undervisning i praksis er ikke belyst med denne evaluering. Det skyldes, at spørgeskemaerne til centerlederne blev besvaret for sent. Ideen var, at centerlederne skulle besvare deres spørgeskema inden sommerferien 2012 og i deres besvarelser skrive kontaktadresser på deres undervisere.

På den måde ville alle være orienterede om undersøgelsen. Men centerledernes besvarelser af spørgeskemaerne kom ind så sent, at der ikke var tid til at få svar fra underviserne. En enkelt centerleder tillod end ikke, at der blev stillet spørgsmål til hans undervisere.

Det kan være, at en evaluering af elevernes situation får fornyet aktualitet på basis af den foreliggende evaluering.

BILAG Metode og data

Evalueringsopgaven er formuleret med følgende ord:

”Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked har ønsket et mere kvalificeret overblik over indsatsområdet: Hvilke forhold trænger til forbedringer og hvilke fungerer?”

Formålet var, at man til Centerledermødet i efteråret 2012 fik et supplerende empirisk fundament for en diskussion af de eksisterende forhold samt mulige forbedringer, hvad angår handlingsplaner og vejledning – opkvalificering samt praktikvejledning.

Det har været et særligt ønske fra departementet at få viden om nogle af de processer, der finder sted på Piareersarfiit-centrene, hvad angår vejlednings- og undervisnings-/opkvalificeringsopgaver¹⁶.

Indledningsvist udsendtes spørgeskemaer til samtlige centerledere. En centerleder var lige ansat og udgik derfor af undersøgelsen. En anden fortalte, at hans center var lagt ind under et andet og større center; derfor udgik han også. Der var ved sommerferiens afslutning svar fra 4/5. I undersøgelsens afsluttende fase indkom svar fra de sidste. Vi står således med den enestående mulighed for at udtale os om, hvad gruppen af centerledere siger, der er sket på Piareersarfiit i 2012, og hvad de mener om det, der sker. Skemaet efterlyser også en række oplysninger og vurderinger, hvad angår undervisning, vejledning og forholdet til erhvervslivet. Specifikt er spurgt til handleplaner og 3-partssamtaler. Endelig er centerlederne blevet spurgt om deres visioner og idéer for fremtiden på området.

Det er ofte svært at få stor indsigt i et område gennem spørgeskemaundersøgelser. Derfor er spørgeskemaundersøgelsen fulgt op med kvalitative interviews, beskrivelser, notater, rapporter med videre på udvalgte områder.

Der er gennemført i alt 11 kvalitative interviews.

Perspektivet er de ansattes (dvs. et top-down perspektiv), men i udgangspunktet var departementet også interesseret i, at centerlederne formidlede kontakt til nogle af de unge, som de arbejder med, således at vi også kunne få de unges perspektiv på de vejlednings- og undervisningssituationer, som de indgår i (dvs. et bottom-up perspektiv).

Det skete imidlertid ikke. Tidspunktet for interviewingen og tidsrammen for undersøgelsen bevirkede, at det ikke kunne lade sig gøre; nogle af centerledernes besvarelser kom meget sent ind, og da vi i august udsendte et spørgeskema til de praktikvejledere og undervisere, som lederne havde henvist til, kom ingen af skemaerne retur.

Tidsplan:

Maj 2012: begyndende forhandlinger og planlægning.

Juni 2012: udsendelse af spørgeskema til Piareersarfiit -ledere.

Juli-august 2012: kvalitative interviews gennemført i Narsaq, Ilulissat og Nuuk.

August 2012: udsendelse af spørgeskema til praktikvejledere og undervisere, som lederne havde henvist til.

¹⁶ De statistiske oplysninger om driftstilskud, uddannelsesstøttekvoter o.l. indsamles på anden vis og har derfor ikke været i fokus for denne evaluering.

September 2012: status på undersøgelsens data: 14 ud af 16 Piareersarfiit -ledere har besvaret spørgeskemaet.

Oktober 2012: de sidste spørgeskemaer blev indsendt. Dvs. 16 ud af 16 mulige har besvaret spørgeskemaet.

Oktober-november 2012: analyse, drøftelser og rapportering.

Undersøgelsen bygger på følgende præmisser:

Første præmis handler om, at der kan indhentes mere kvalificerede og mere anvendelige data om Piareersarfiit, når de processer, der finder sted, inddrages. Der er ikke med den foreliggende evaluering tale om, at tidligere indberettede data kontrolleres¹⁷; der er tale om, at de processer, der foregår i centrene omkring opgavevaretagelsen er i fokus: hvad sker på vejlednings- og undervisningsfronten? Hvordan opfattes det? Hvilke visioner har de medarbejdere, der arbejder på feltet? Og hvad sker for brugerne af Piareersarfiit?

Anden præmis handler om målgruppen. De ansatte i Piareersarfiit, som oplever og arbejder med problemerne, vil have kvalificerede synspunkter på, hvorledes systemet forvaltes. Og de vil kunne bidrage med kvalificerede synspunkter på, hvorledes nødvendige forandringer og udviklinger kan foregå. I fokus er spørgsmålet om, hvordan de ser mulighederne for at udvikle institutionen givet den størrelse, placering og så videre. De vejlednings- og uddannelsessøgende vil også have kvalificerede synspunkter på, hvordan systemet forvaltes. I denne undersøgelse kommer deres synspunkter kun indirekte frem. Det skyldes alene mangel på tid i undersøgelsen.

Tredje præmis handler om forandringerne og forandringshastigheden i samfundet; vi er blevet en del af det internationale samfund, hvor udviklingen har fart på; personlige kompetencer er ikke (mere) tilstrækkelige. Én ting er, hvad vi som enkeltpersoner kan tænke os – men den anden side af mønten handler om, hvilke kompetencer og kvalifikationer, som arbejdsmarkedet efterlyser. I fokus er spørgsmålet om, hvordan de nye processer forvaltes på institutions- og individ-niveau?

¹⁷ Der indberettes løbende oplysninger til brug for evaluering til Direktoratet for Arbejdsmarked og Erhvervsuddannelser. (Cfr. § 6 i Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 17 af 16. oktober 2007 om evaluering af Piareersarfiit centrenes opgavevaretagelse m.v.)

Det anvendte spørgeskema dækker følgende områder:

Din institution og dens virksomhed.

SPØRGSMÅL 1: Fortæl om de 2 vigtigste ting, som er sket i 2012 på den Piareersarfiit, som du er leder af. ... **Forklar også hvorfor du mener, at det er det vigtigste**

Handlingsplaner

SPØRGSMÅL 2: Dette spørgsmål angår HANDLINGSPLANER. Fortæl om de 2 vigtigste ting, som er sket i 2012 på dette område. ... **Forklar også hvorfor du mener, at det er det vigtigste**

Handlingsplanernes anvendelse

SPØRGSMÅL 3: Vi vil gerne have konkret viden om, hvordan handlingsplanerne anvendes af den enkelte bruger. Henvis til ...

Praktikvejledning

SPØRGSMÅL 4: Dette spørgsmål angår PRAKTIKVEJLEDNING. Fortæl om de 2 vigtigste ting, som er sket i 2012 på dette område. ... **Forklar også hvorfor du mener, at det er det vigtigste**

Praktikvejledningens anvendelse

SPØRGSMÅL 5: Vi vil gerne have konkret viden om, hvordan praktikvejledning foregår og anvendes af den enkelte bruger. Henvis til ... de tre seneste 3-partssamtaler ...

Undervisning

SPØRGSMÅL 6: Dette spørgsmål angår UNDERVISNING. Fortæl om de 2 vigtigste ting, som er sket i 2012 på dette område. ... **Forklar også hvorfor du mener, at det er det vigtigste**

Vejledning og undervisning i praksis

SPØRGSMÅL 7: Vi vil gerne have konkret viden om vejledning og undervisning, og vil derfor bede dig om at pege på 3 vejledere og 3 lærere, som vi kan tale med fra din institution.

Udvikling af området

SPØRGSMÅL 8: Hvis du kunne bestemme på dette område, hvad vil du så pege på i forbindelse med en udvikling af området? Hvad vil du anbefale? Hvilke idéer har du eller har du diskuteret med andre? Medsend gerne notater, oplæg, tanker med videre. Det fremsendte materiale vil blive gjort til genstand for en analyse under overskriften: *Hvordan udvikles dette område udvikles bedst – set med ledelsens perspektiv?*

TIL SIDST: oplysninger om dig selv

SPØRGSMÅL 9: Dit køn (sæt kryds) ___ mand ___ kvinde

SPØRGSMÅL 10: I hvilket år er du født)? (SKRIV ÅRSTAL) ___

SPØRGSMÅL 11: Hvad er din uddannelsesbaggrund? _____

Undersøgelsen bygger på følgende litteratur:

Boolsen, M. W. 2008a. Uddannelsesplanen, Rapport 1, 2008 for Grønlands hjemmestyre.

http://dk.nanoq.gl/Emner/Landsstyre/Departementer/Departement_for_uddannelse/Uddannelsesplan_og_afrapporteringer/Forskningsrapport.aspx

Boolsen, M. W. 2008b. 'Jeg uddanner mig, fordi jeg vil ha' selvstyre', Nyhedsbrev Piareersarfik, 5, 8–10.

http://dk.nanoq.gl/Emner/Landsstyre/Departementer/Departement_for_uddannelse/Uddannelsesplan_og_afrapporteringer/Forskningsrapport.aspx

Boolsen, M. W. 2008c. 'Ilimiagaqarpunga, namminersorneq angujumagakku', Nuatassiassat Piareersarfik, 5, 11–13.

http://dk.nanoq.gl/Emner/Landsstyre/Departementer/Departement_for_uddannelse/Uddannelsesplan_og_afrapporteringer/Forskningsrapport.aspx

Boolsen, M. W. 2009a. Uddannelsesplanen, Rapport 2, 2009 for Grønlands hjemmestyre.

http://dk.nanoq.gl/Emner/Landsstyre/Departementer/Departement_for_uddannelse/Uddannelsesplan_og_afrapporteringer/Forskningsrapport.aspx

Boolsen, M. W. 2009b. The Educational Reform Report 2.

http://dk.nanoq.gl/Emner/Landsstyre/Departementer/Departement_for_uddannelse/Uddannelsesplan_og_afrapporteringer/Forskningsrapport.aspx

Boolsen, M. W. 2009c. Uddannelsesplanen 2009: Hvad handler den om? Hvad sker der?

http://dk.nanoq.gl/Emner/Landsstyre/Departementer/Departement_for_uddannelse/Uddannelsesplan_og_afrapporteringer/Forskningsrapport.aspx

Boolsen, M. W. 2009d. Educational Reform 2009.

http://dk.nanoq.gl/Emner/Landsstyre/Departementer/Departement_for_uddannelse/Uddannelsesplan_og_afrapporteringer/Forskningsrapport.aspx

Boolsen, M. W. 2009e. Iliniartitaanermut pilersaarut 2009. Suna pineqarpa? Susoqarpa?

http://dk.nanoq.gl/Emner/Landsstyre/Departementer/Departement_for_uddannelse/Uddannelsesplan_og_afrapporteringer/Forskningsrapport.aspx

Boolsen, M. W. 2010a. *Rapport 3 2010 Uddannelsesplanen: Uddannelsesplanen 5 år efter start: Hvordan er det gået? Hvad peger udviklingen på? Hvad mangler? Hvor kan sættes ind?*

http://dk.nanoq.gl/Emner/Landsstyre/Departementer/Departement_for_uddannelse/Uddannelsesplan_og_afrapporteringer/Forskningsrapport.aspx

Boolsen, M. W. 2010b. Uddannelsesplanen 5 år efter start: Unge i uddannelse og unge i arbejde. Hvilke andre forskelle er der mellem dem, og hvordan forklares de?

http://dk.nanoq.gl/Emner/Landsstyre/Departementer/Departement_for_uddannelse/Uddannelsesplan_og_afrapporteringer/Forskningsrapport.aspx

Boolsen, M. W. 2010c. NOTAT om unge i uddannelse og i arbejde. Udarbejdet for KIIN med titlen: 'Min drøm er at få en uddannelse – når jeg er færdig med den, tager jeg hjem'.

http://dk.nanoq.gl/Emner/Landsstyre/Departementer/Departement_for_uddannelse/Uddannelsesplan_og_afrapporteringer/Forskningsrapport.aspx

Boolsen, M. W. 2012. 'Feer og hekse i uddannelsessektoren', Grønlands Kultur- og Samfundsforskning 2010-12. Ilisimatusarfik: Forlaget Atuagkat. P. 235-247.

Inerisaavik. 2011.

http://www.inerisaavik.gl/fileadmin/user_upload/Inerisaavik/Seminar_i_Sisimiut_II/Elev-og_restgruppe_profil/5_Restgruppeprofiler-land-2011.pdf (tilgået December 2011).

Landsstyret 2005: *Landsstyrets forslag til Uddannelsesplan*. NAMMINERSORNERULLUTIK OQARTUSSAT • GRØNLANDS hjemmestyre

Patton, M. Q. 2011. *Developmental Evaluation: Applying Complexity Concepts to Enhance Innovation and Use*. New York: Guilford.

Patton, M. Q. 2012. *Essentials of Utilization-Focused Evaluation*. Los Angeles: Sage.

Pedersen, Ove Kaj 2010. *Anbefalinger om den fremtidige voksenvejledning*

Pedersen, Ove Kaj 2011. *Konkurrencestaten*, Hans Reitzels forlag. København