

FRA UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT

Diskursen om de ufaglærte og deres motivation uddannelse

ORD 18

5. december 2018

Kristina Mariager-Anderson

Lektor, DPU, Aarhus Universitet



Diskursen om de ufaglærte

- **Problem:** Ufaglærte og kortuddannede er i en sårbar situation på arbejdsmarkedet
- **Årsag:** bl.a. teknologisk udvikling => "dobbeltårsbarhed": ufaglært/kortuddannet + færre jobmuligheder
- **Løsning:** Livslang læring
- **Udfordring:** forskning peger på, at ufaglærte og kortuddannede i mindre grad deltager i uddannelse end personer med længerevarende uddannelser **samt** at de får færre tilbud om efter- og videreuddannelse af deres arbejdsgivere
- **Hvordan gør vi?** Bl.a. via undersøgelser på **strukturniveau** og på **individniveau**

Forskningsprojekter om ufaglærte arbejdere

➤ **DK: VEU-centrerens vejledningsstrategier (2012)**

- **Formål:** at indsamle, systematisere og formidle gode eksempler (best practice) fra VEU-centrenes arbejde ift. at forbedre praksis

➤ **EU: Narratives of learning from the low-skilled (2013 – 2014)**

- Transnationalt EU-projekt, Danmark, England, Frankrig, Tyskland, Polen, Tjekkiet og Italien.
- **Formål:** At identificere tilgange til, hvordan ufaglærte/kortuddannede kan støttes i deres læringsaktiviteter, karriereudvikling, beskæftigelsesegnethed og karrieretransitioner
- **Via** identificering af **barrierer** og **drivere** for læring

VEU-centrerens vejledningsstrategier (2012)

Vejledningsstrategier

- *Hvilke voksenvejledningsstrategier har VEU-centrene anvendt?*
- *Hvilken form og hvilket indhold har de?*
- *Hvilke effekter har de forskellige strategier ift. de differentierede målgrupper?*

Erfaringer med kompetencebehovsafklaring

- *Hvilke metoder anvendes til afdækning af kompetencebehov?*
- *Hvilke kompetenceudviklingsforløb sættes i gang på dette grundlag?*
- *Hvordan er samspillet mellem den formaliserede læring og kompetenceudviklingen på arbejdspladsen?*

Datamateriale

- 29 interview med repræsentanter fra de tretten VEU-centre samt tilgængeligt skriftligt materiale
- Informanterne: uddannelsesledere, uddannelsesvejledere/uddannelseskonsulenter, sekretariatsledere og udviklings- og centerchefer
- Flere konsulenter fortsætter fra de 22 voksenvæjledningsnetværk - bredt kendskab til forskellige skolekulturer, miljøer og strukturer



VEU-centerprojekt 2012

Barrierer

Individniveau

- Angst for skole/uddannelse
 - Ex: kaffekrus med QR-kode

Virksomhedsniveau

- Barrierer ofte relateret til økonomi eller virksomhedskultur
- Usikkerhed om ansvar
- Usikkerhed om, hvad uddannelse er? (producenter 'uddanner')
- Medarbejdere er "dygtige nok"

Løsningstrategi

- Ejere/ledere skal engageres, og kulturer ændres
- Kompetenceudvikling som økonomisk fordel – information om tilskudsmuligheder

Hvad gjorde konsulenterne så?

Indsats ift. at øge virksomheders bevidsthed om:

- egen placering og værdi i det regionale fællesskab af udviklingsinteressenter (uddannelsesinstitutioner og virksomheder),
- værdi af uddannelse, og
- ideen om partnerskab mellem VEU-center/skoler og virksomhed

Hvordan?

- Uddannelse præsenteres som en investering, der på sigt viser sig på bundlinjen og mindre behov for "brandslukning"

VEU-centrenes erfaringer med kompetencebehovsafklaring

Spørgsmål:

- *Hvilke metoder anvendes til afdækning af kompetencebehov?*
- *Hvilke kompetenceudviklingsforløb sættes i gang på dette grundlag?*
- *Hvordan er samspillet mellem den formaliserede læring og kompetenceudviklingen på arbejdspladsen?*

Undersøgelse på tre niveauer

- 1. Regionalt, 2. Sektor/branche, og 3. Virksomheds- og individniveau,



Eksempel fra virksomheds- og medarbejderniveau

Metoden: Den individuelle kompetenceafklaring og uddannelsesplanlægning på arbejdspladsen

- ▶ *Case: Højt fagligt niveau som kvalitetssikring Tømrervirksomhed*

Pointer

- Uddannelse (og vejledning) tiltaler dem, der har interesse i og føler behov for at lære, mens det for dem, der ikke føler dette, kan føles som tvang.
- Denne gruppe har behov for støtte ift. at skabe mening med tilbud og muligheder, der ligger i det.
- Forskning peger på, at vejledning skal tilpasses individuelle behov – på længere sigt skal det skabe aktivt medborgerskab og et konkurrencedygtigt samfund på internationalt plant.
- Vejledningens fysiske placering får betydning for de deltagelsesmuligheder, den enkelte har
- Problemet med manglende deltagelse i uddannelse knytter sig til det perspektiv, den manglende deltagelse anskues fra

EU: Narratives of learning from the low-skilled

DK kontekst

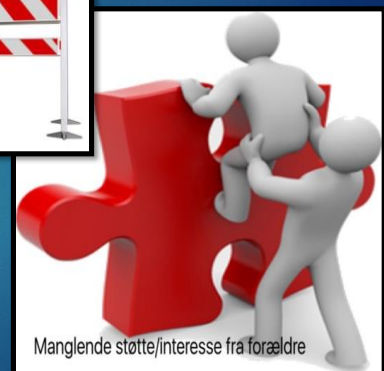
- 7 kvinder, 8 mænd (26-40 år, bosat by/land)
- De fleste i arbejde og/eller uddannelse
- Alle færdiggjort grundforløb på erhvervsskole/gymnasium/HF,

Narrativ tilgang

- fokuserer på behovet for at lære for arbejdsmarkedsdeltagelse- og progression
- undersøger, hvad der sker, når individer ikke deltager i læring

EU: Narratives of learning from the low-skilled (2013 – 2014)

Barrierer for læring



EU: Narratives of learning from the low-skilled (2013 – 2014)

Barrierer for læring



► Manglende tro på uddannelse

Så skal jeg så bruge 3½ år af mit liv på SU, for at tjene 1000 kroner mere udbetalt, end jeg gør nu? Vi har jo den tilværelse, vi har nu, to børn, og det her hus, og man skal kunne leve. Så jeg har bare ikke kunne få regnestykket til at gå op. - Søren

EU: Narratives of learning from the low-skilled (2013 – 2014)

Barrierer for læring



► Strukturelle barrierer fx lærepladser

Jeg syntes, at det var trist, men jeg havde det sådan, at efter de 100 ansøgninger, så gad jeg egentlig ikke mere. Jeg rendte op og ned ad Københavns gader og alle andre byer. Hvis det er så svært, så mister man modet til at blive ved. - Ellen

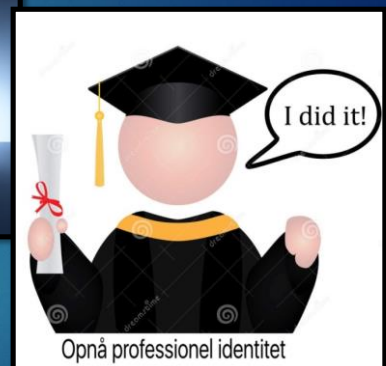
Barrierer for læring



Manglende støtte/interesse fra forældre

Jeg vidste ikke, hvad jeg ville. Jeg har altid følt mig sent udviklet, og det at skulle stå i 10. klasse og svare på, hvad jeg nu ville, det anede jeg ikke. Den der opbakning hjemmefra, den har ikke været der, plus at mine forældre har aldrig krævet noget heller. Så de har aldrig sagt, 'det der skal du. Det er den vej, du skal gå'. Det har altid været op til mig selv. Men der er nogle ting i sådan en alder, der er svært at tage beslutninger om. - **Jeanette**

Drivere for læring



Drivere for læring



Positive læringsoplevelser

► **Jeanette** om voksenuddannelses-forløb:

Dér har jeg fået en masse selvtillid... endelig er der nogen, der har sagt, at man godt kunne noget. Det har jeg ikke fået så meget af hjemmefra. Der har ikke været ret meget, men det fik jeg så pludselig udefra. Det gjorde så også, at man... så gider man.

Drivere for læring



At bevise sit eget værd

► **Laura:**

Jeg har også altid haft sådan et drive. Jeg har altid, både overfor min mor, men også overfor mig selv, følt at jeg skulle vise et eller andet

Drivere for læring

Opnå professional identitet/anerkendelse

Martin: Jeg er spændt på at vende tilbage med alt den faglige viden, jeg har fået tilegnet mig på den her uddannelse på så kort tid.

Jonas: Altså, alle mine kammerater er jo stort set færdige. Jeg har en kammerat, som er advokat og har købt kæmpe lejlighed på Østerbro. Min alder, og så at alle mine kammerater er færdige, eller næsten færdige med deres uddannelse. Det presser mig helt vildt. Det gør det.



Hvad fandt vi ud af?

Diskrepans mellem politisk konstruktion af ufaglærte som inaktive/umotiverede iff. læring og datamateriale fra projektet:

De ufaglærte er

- **ikke** in-aktive, **ikke** umotiverede for læring
- **også** interesserede i læring, der ikke kan akkrediteres
- klar over væsentlighed af uddannelse fx iff. at opnå sikrere position på arbejdsmarkedet, forbedre deres økonomiske situation, opnå et bedre selvværd



Men, de er '**forkerte**', fordi de

- ikke lever op til den politiske diskurs om, at vi alle har en iboende personlig interesse for det arbejde/jobfunktion, vi har
- arbejder for at tjene penge, så de kan leve det liv, de ønsker og engagere sig i fritidsinteresser, familieliv etc.



Vi kigger nærmere på den
motivation.....

Self-Determination Theory

- Mennesker vil gerne vil bestemme selv, dvs. vi kan ikke lide at blive styret eller kontrolleret udefra. Bliver vi det, mister vi vores motivation.
- Grundantagelse: mennesket er en aktiv, vækstororienteret organisme med interesse i at lære, at dygtiggøre sig, at engagere sig i aktiviteter – som ikke i udgangspunktet behøver at blive tilskyndet eller presset til at handle
- Vi har behov for vedvarende social næring og støtte for at være i udvikling.
- Den sociale kontekst er afgørende ift. understøttelse/modarbejde. Mennesker skaber gensidigt hinandens betingelser, fordi vores handlinger er knyttet til andre.
- *The theory is particularly concerned with how social-contextual factors support or thwart people's thriving through the satisfaction of their basic psychological needs for competence, relatedness, and autonomy* (Ryan & Deci 2017: 3).
- **SDTs særlige fokus:** hvordan motiveres individer ift. aktiviteter, som de ikke er indre motiverede for at deltage i – og hvilken effekt har denne motivation på udholdenhed, opførsel og well-being? (Ryan & Deci 2000: 71)

Individet og forholdet mellem individet og en specifik læringskontekst



Kompetence, tilhørsforhold og medbestemmelse : tre fundamentale psykologiske behov:

'SDT suggests that people are inherently motivated to feel connected to others within a social milieu, to function effectively in that milieu, and to feel a sense of personal initiative while doing so. Without these experiences ... people will suffer some negative psychological consequence' (Deci 2004)

- ✓ Motivation (teori) er indlejret i et social og politisk narrativ, fordi uddannelses- og beskæftigelsespolitik bygger på antagelser om motivation og mangel på samme.
- ✓ Antagelserne bliver institutionaliserede som en del af praksis, fx. karrierevejledning
- ✓ For at forstå typer af motivation analyserer vi derfor de individuelle narrative i en bredere kontekst af samfundsmæssige narrative.

De tre behov

Vi trives bedst og er motiverede for de aktiviteter, vi indgår i, når vi føler, at:

- vi er **autonome/har selvbestemmelse** – at vi har valg og kontrol over vores handlinger, fri vilje og personligt initiativ. Vedrører den oplevede kilde til ens adfærd: Ydre eller en selv. Ikke uafhængighed. Oplevelse af meningsfuldhed
- vi er **kompetente** – at vi er gode til noget og fungerer effektivt. Oplevelsen af, at kunne håndtere de udfordringer man møder, samt at man oplever muligheder for at udtrykke og udfolde sine talenter
- vi har **tilhørsforhold/samhørighed** – vi er knyttede til andre gennem positive relationer, at vi er i et fællesskab med andre. Oplevelsen af at være en værdifuld del af et fællesskab – at ens væren i verden accepteres, at man hører til i ens miljø.

(Deci & Ryan, 2000)

Eksempler - Hvordan tre mandlige ufaglærte taler om motivation for læring, arbejde og andre aktiviteter

Jonas,
Midt i 20'erne

Henrik,
Sidst i 30'erne

Lars,
Sidst i 40'erne

Vertikale analyser af interviews med de tre mænd, som er

- ▶ født i forskellige årtier (1960'erne, 70'erne, og -80'erne) og under forskellige strukturelle vilkår.
- ▶ arbejder i lignende stillinger (den sociale sektor), men er på forskellig stadier i livet

Kodning fokuserer på at identificere oplevelser og situationer, der beskrives som relaterede til det komplekse motivationsbegreb, SDT beskriver.

Mål: skabe indsigt i forbindelsen mellem det individuelle og samfundsmæssige narrativ om motivation

JONAS, 26

'Min alder, og så at alle mine kammerater er færdige, eller er i gang med deres uddannelse. Det presser mig helt vildt. Det gør det.'

- Startede på teknisk skole som mediegrafiker (som hans far), droppede ud kort efter. Arbejder nu – på 6. år - som medhjælper på et fritidshjem
- Selvom Jonas er glad for hans arbejde, føler han sig presset af vennernes opfattelse af 'det gode liv'

På den ene side

Jeg har det ret godt med det job her, og jeg tjener nogle penge, jeg kan godt lide at være her, og jeg synes, at jeg gør et godt stykke arbejde for de børn, der er her.

Udtrykker at føle sig kompetent, have tilhørsforhold og selvbestemmelse – dermed opfyldes de tre fundamentale psykologiske behov for at føle en høj grad af motivation for sit arbejde.

... men på den anden side

Altså, alle mine kammerater er jo stort set færdige, eller er i gang med at blive færdige nu. Jeg har en kammerat, som er advokat, og har købt kæmpe lejlighed på Østerbro. Altså, det er jo det pres, der er på mig. Helt klart.

Identificerer sig stærkt med eksterne normer for uddannelse, profession, levestandard etc., ligesom hans venner. Hans motivation er dermed eksternt og reguleret af et fokus på og behov for anerkendelse af andre

HENRIK, 38

Jeg arbejder jo ikke, fordi jeg ikke kan lade være. Jeg arbejder, fordi jeg skal have noget at leve af, og så laver jeg det andet ved siden af.

Arbejdsliv	Motivation til at begynde / droppe ud
Startede erhvervsuddannelse to gange	Forventninger: samfund/ familie
9 år: medhjælper i børnehave	Primære motivation at få en pause fra uddannelsessystemet 'fordi så tænkte jeg, så kan jeg lige gå og tænke lidt over, hvad jeg så vil lave. Og der blev jeg så hængende i ni år.
1 år: selvstændig	Forventninger: samfund/ familie
7 år: medhjælper i børnehave	Leder tilbyder uddannelse

- **Mål for livet:** frihed/selvbestemmelse til at organisere aktiviteter
- Eksternt motiveret for sit arbejde, men er i stand til at integrere egne interesser, hvilket resulterer i delvis tilfredshed og meningsfuldhed
- **Problem:** at retfærdiggøre at føre et meningsfuldt liv udenfor arbejdslivet

LARS, 48

'Jeg motiverer mig selv i virkeligheden'

Efter afsluttet gymnasium, medielinie på højskole for at kvalificere sig til journalisthøjskole for på den måde at 'forandre verden'. Stærkt engageret i ungdomspolitisk arbejde -> græsrodsavis/TV: Ugeavisen København, TV Stop

Arbejdsliv	Motivation til at starte/stoppe
1980-90: undergrundsjournalistik (lever af sociale ydelser)	Træt af miljøet/kulturen
1990-2000: (ufaglært) kok i en børnehave	Elsker at lave mad
2000-05: selvstændig indenfor catering	Frihed og stærk fornemmelse af selvbestemmelse
2005-15: (ufaglært) kok i en børnehave	Om end tilfældigt, i stand til at inddrage personlige værdier og visioner om at 'ændre verden' i jobbet. Økologisk/bæredygtigt koncept for madlavning Høj medbestemmelse Jobbet passer med selvopfattelse

Mål for livet: værdi af social retfærdighed/at gøre en forskel. God til at integrere egne værdier i aktiviteter/arbejde - ellers stopper han.
Indre motivation som udgangspunkt for betalt såvel som ikke-betalt arbejde

Opsamling på arbejdslivshistorier

- ✓ Mennesker er **aktive** og engagerede i mange aktiviteter i (arbejds)livet
- ✓ Mennesker har behov for at føle, at de kan **styre** deres arbejdsliv og den læring, de engagerer sig i
- ✓ Motivation kan ikke opfattes alene som noget 'medfødt' eller relationelt, men også som et samfundsmæssigt koncept, der reflekterer sociale og politiske narrativer om motivation
- ✓ Politik influerer på interviewpersonernes orienteringer og kan bidrage til ambivalens i deres arbejdsliv
- ✓ **I et livslangt læringsperspektiv** : Voksenuddannelse og karrierevejledning skal ikke føles som påtvunget
- ✓ Ikke-betalt arbejde og ikke-formel uddannelse skal i højere grad tilskrives værdi – ellers vil nogle mennesker ende med at blive stemplet som **umotiverede**

Hvad kan vi lære af det?

Uddannelse er udvikling, og den skal være opleves som meningsfuld

- Efter- og videreuddannelse skal tilrettelægges ift. arbejdsliv, så der er balance

Behov: arbejdsmarkedet <-> ufaglærte

- Vejledning målrettet ufaglærte kan have fokus på
 - At skabe overblik over de muligheder, der findes
 - At give den enkelte kompetence til at se og forfølge muligheder
 - At hjælpe med at identificere, hvordan man kvalificere sig til det, man gerne vil arbejde med.

Pointe: Der findes ikke kun én vej. Der findes ikke kun 'det gode liv'.

Referencer

- ▶ 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 and Counselling*, 16. 10.1080/03069885.2015.1017802
- ▶ Cort, P., Mariager-Anderson, K & Thomsen, R. (2017). To be or not to be low skilled - that is the problem represented to be! *International Journal of Lifelong Education*.
- ▶ Deci, E. and R. Ryan (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, Plenum.
- ▶ Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- ▶ Kyndt, E. et al. (2013). *What motivates low-qualified employees to participate in training and development?* *Studies in Continuing Education*, vol. 35. No. 3, 315-336
- ▶ 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 and Counselling*, Vol. 44, Nr. 2, 171-184.
- ▶ Mariager-Anderson, K., & Wahlgren, B. (2013). *VEU-centrenes vejledningsstrategier*. København: Nationalt Center for Kompetenceudvikling.
- ▶ Mariager-Anderson, K., R. Thomsen, R. Mulvey, J. Bimrose, A. Brown (2014). *The impact of socio-economic background on workers' career aspirations and expectations: a seven country study*. Abstract from IAEVG, Quebec, Canada
- ▶ Ryan, R. and Deci, E. (2017). *Self-Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: The Guildford Press



AARHUS
UNIVERSITET