

Evaluering af nyuddannede fra PERORSAANERMIK ILINNIARFIK/Socialpædagogisk seminarium i Ilulissat

Evaluering af matchet mellem lovgivning og forventninger og
de nyuddannedes kompetencer



Niels Peter Mortensen, Helle Hansen og Maliina Grønvold Olsen

*Evaluering af nyuddannede fra PERORSAANERMIK ILINNIAR-
FIK/Socialpædagogisk seminarium –
Evaluering af matchet mellem lovgivning og forventninger og de
nyuddannedes kompetencer*

© VIVE og forfatterne, 2022

e-ISBN: 978-87-7119-989-5

Forsidefoto: Niels Peter Mortensen/VIVE

Projekt: 301928

Finansiering: Departementet for Uddannelse, Kultur, Idræt og
Kirke

VIVE – Viden til Velfærd

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

VIVE

DET NATIONALE FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD

Forord

Når en nyuddannet fra Socialpædagogisk seminarium i Ilulissat møder arbejdsmarkedet, bliver vedkommende mødt med forventninger og krav fra både arbejdsgiverne og lovgivningen. Denne evaluering fokuserer på, hvordan de nyuddannedes kompetencer stemmer overens med disse forventninger og krav.

For at undersøge dette match har VIVE fokuseret på, hvordan de uddannede løfter de konkrete opgaver, og hvordan de bliver mødt på deres nye arbejdspladser.

Den konkrete baggrund for denne evaluering er den allerede udførte evaluering af indholdet i uddannelserne på PERORSAANERMIK ILINNIARFIK/Socialpædagogisk seminarium (PI/SPS) (Christensen et al., 2020). Denne evaluering bygger som sådan oven på, og dermed anskues de nyuddannedes kompetencer på et niveau, hvor de sammenholdes på et overordnet niveau, og der analyseres ikke i detaljen på det konkrete indhold af uddannelserne.

Departementet for Uddannelse, Kirke og Kultur (nu Departementet for Uddannelse, Kultur, Idræt og Kirke) har bedt VIVE om en evaluering af, i hvilken grad de nyuddannede pædagoger fra PI/SPS har tilstrækkelige kompetencer, der lever op til krav og forventninger fra institutions- og handicapområdet efter endt uddannelse. Evalueringens resultater indeholder anbefalinger, som kan danne grundlag for opfølgende tiltag, der kan bidrage til at sikre, at udfordringerne og de faglige forventninger kan inkorporeres i uddannelsen.

Denne rapport er udarbejdet af chefanalytiker Niels Peter Mortensen (projektleder), senioranalytiker Helle Hansen og videnskabelig assistent Maliina Grønvold Olsen. Rapporten har været læst i udkast af to eksterne reviewere, som takkes for værdifulde kommentarer og idéer.

God læselyst!

Carsten Strømbæk Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Børn og Uddannelse

Indhold

Sammenfatning	5
1 Læsevejledning.....	6
2 Baggrund	7
2.1 PERORSAANERMIK ILINNIARFIK/Socialpædagogisk seminarium og uddannelserne i evalueringen	8
2.2 Data	11
3 De studerendes og nyuddannedes baggrund	13
3.1 De studerendes baggrund	13
3.2 Bopæl og flytninger.....	17
3.3 Sprogets betydning for valg af uddannelse	21
3.4 De studerendes fordeling på sektor efter endt uddannelse.....	23
4 Uddannedes kompetenceniveau	26
4.1 Forventninger og krav fra arbejdsgiverne	26
4.2 Sektoraftagernes vurdering af de nyuddannedes kompetencer	29
5 Samarbejde mellem arbejdsgivere og PI/SPS	35
5.1 Praktik	35
5.2 Snusepraktik.....	36
5.3 Oplæg og konkrete samarbejder	36
6 Perspektivering.....	37
6.1 Efterspørgslen på nyuddannede	37
6.2 Generalistuddannelse	37
6.3 Onboarding	38
6.4 Voksendidaktik	38
6.5 Decentral uddannelse.....	39
6.6 Uddannelsessproget.....	39
6.7 Brobygning og samarbejde mellem PI/SPS og aftagere	39
6.8 Forskellige forventning til forskellige uddannelser	40
7 Metode.....	41
Litteratur	44
Bilag 1 Flyttemønstre	45

Sammenfatning

Denne evaluering har fokus på, hvordan kompetencerne fra de nyuddannede på PI/SPS lever op til lovgivningens krav og aftagernes forventninger.

Analyserne bygger på tidligere evalueringer af uddannelserne, andre relevante undersøgelser, interviewdata indsamlet til denne evaluering og registerdata fra Grønlands Statistik om de studerende på PERORSAANERMIK ILINNIARFIK/Socialpædagogisk seminarium (PI/SPS). Analyserne samles sammen på tværs under en række overskrifter, der opsummerer hele evalueringen.

Boks 1 Perspektiver på tværs af analyserne

▪ Efterspørgsel efter de nyuddannede

Der er stor efterspørgsel på de nyuddannede fra PI/SPS, og der uddannes generelt set ikke nok til at tilfredsstille efterspørgslen. Efterspørgslen efter nyuddannede er størst på det specialiserede område, og det er samtidigt her, udbuddet er mindst.

▪ Generalistuddannelse

Der uddannes generalister, der er bredt videnskæssigt funderede fra PI/SPS. Dette anerkendes og værdsættes på normalområdet, men på det specialiserede område opleves der fra aftagernes side en manglende interesse i området fra de nyuddannede.

▪ Onboarding-forløb ved aftagere

Arbejdsgiverne kan med fordel arbejde med onboarding-forløb for de nyuddannede, hvor de får mulighed for at afprøve deres kompetencer og blive godt integreret på arbejdspladsen.

▪ Voksendidaktik

For en del af de nyuddannede er situationen den, at de kommer ud på arbejdspladser, hvor de er de højest uddannede eller repræsenterer den nyeste viden på området. Der kan med fordel fra PI/SPS' side fokuseres på voksendidaktiske principper i udsusningen, så de nyuddannede er endnu bedre i stand til at lære fra sig.

▪ Decentral uddannelse

De decentralt udbudte uddannelser giver muligheder for, at flere har mulighed for at starte på et studie og dermed måske også en vej videre mod flere uddannelser på højere niveau. Dette skal ses i sammenhæng med uddannelsessproget, hvor de grønlandssprogede uddannelser letter uddannelsesvejen for en del af de studerende.

▪ Uddannelsessprog

Det giver en del af de studerende lettere adgang til og udbytte af uddannelserne, når de kan gennemføres på grønlandsk. Det giver dog udfordringer i forhold til tekster og lærerbøger, der typisk er på dansk, men kan oversættes.

▪ Brobygning og samarbejde mellem PI/SPS og aftagerne

For at lette overgangen til arbejdsmarkedet og eventuelt også for at få flere nyuddannede til at interessere sig for det specialiserede område kan der med fordel arrangeres flere oplæg fra potentielle arbejdsgivere undervejs i uddannelserne, ligesom andre brobygningsaktiviteter kan indtænkes.

▪ Forskellige forventninger til forskellige uddannelser

Der er generelt en anerkendelse fra aftagersiden af, at der er forskellige kompetenceniveauer for de forskellige uddannelser, men hvis der ikke er medarbejdere til rådighed med kompetencer på højeste niveau, er forventningerne højere til dem på de lavere uddannelsesniveauer. Derfor kan der med fordel fokuseres på, at de nyuddannede har et indgående kendskab til egne kompetencer og eventuelle begrænsninger.

1 Læsevejledning

Denne rapport indeholder ud over sammenfatningen og et indledende kapitel om baggrund en for evalueringen to overordnede tematiske kapitler, der analyserer de indsamlede og bearbejdede data i forhold til de formulerede evalueringsspørgsmål. Kapitlerne behandler hver for sig de studerendes/nyuddannedes baggrund og kompetencer gennem flere forskellige vinkler. Kapitlernes emner er formuleret og afgrænset gennem bearbejdning af data, og derfor er der ikke altid 1:1 overensstemmelse imellem den oprindelige organisering af evalueringsspørgsmålene og de tematiske kapitler. Rapportens analytiske dele afsluttes med et perspektiverende kapitel, der samler op på tværs af de tematiske kapitler – det er også her anbefalingerne beskrives. Endelig indeholder rapporten også et bilag, der beskriver data og dataindsamlingen.

2 Baggrund

Manglen på uddannet og særligt pædagogfagligt uddannet arbejdskraft på det sociale område i Grønland er en problemstilling og kan ses som en betydelig barriere i forhold til at kunne levere den ønskede kvalitet på området. Problemstillingen udløses, dels når de leverede ydelser på området sammenholdes med de lovgivningsmæssige rammer for den kvalitet, der ønskes leveret på området, dels når ydelserne bedømmes i forhold til de forventninger, der er til de ansatte fra arbejdsgiverne på området. Dette ses for eksempel i en undersøgelse fra VIVE fra 2020, hvor en kortlægning af kvaliteten i de grønlandske dagtilbud viser, at der er en mangel på uddannet arbejdskraft, og i den undersøgelse anbefales det derfor, at der fokuseres på at uddanne flere pædagoger i Grønland, og at der i uddannelsen også fokuseres på den leverede kvalitet af pædagogisk praksis (Hansen & Iversen, 2021). I samme undersøgelse er et opmærksomhedspunkt ligeledes, at de uddannede kan fokusere mere på læringsaktiviteter i dagtilbuddene, altså at de uddannede kan levere en endnu bedre kvalitet, hvilket med fordel kan understøttes allerede undervejs i uddannelsen.

I en kortlægning af døgninstitutionerne i Grønland (Dahl, Kloppenborg og Pedersen, 2020) fokuseres ligeledes på manglen af uddannet pædagoger og deres kompetencer. Anbefalingen her er, at det undersøges, om de grønlandske pædagoger er klædt godt nok på til at arbejde med de udsatte børn og unge, når de forlader pædagogseminariet.

En igangværende undersøgelse af familiecentrene i Grønland viser blandt andet, at der er stor variation mellem familiecentrene, når man ser på tilbuddene, på medarbejdernes uddannelsesbaggrund og på samarbejdet med øvrige aktører (Dahl 2022).

Samtidig viser en analyse af udfordringer i uddannelsessektoren i Grønland (Jensen og Pedersen, 2020), at en forholdsvis stor andel af de studerende, der påbegynder en uddannelse ved PI/SPS, dropper ud undervejs. Det er derfor interessant at undersøge, hvem der søger ind på uddannelser hos PI/SPS, hvordan deres baggrund og sociale forhold ser ud, og hvad det betyder for de kompetencer, som de kommer ud med.

På baggrund af ovenstående skitseres denne evaluerings formål i nedenstående boks:

Formålet med evalueringen er at producere konkrete anbefalinger til udviklingen af uddannelserne fra PI/SPS. Anbefalingerne skal formuleres på baggrund af opdateret viden om de nyuddannede fra PI/SPS og herunder en analyse af, hvordan de nyuddannedes kompetencer lever op til rammerne formuleret i lovgivningen samt krav og forventninger fra deres kommende arbejdsgivere.

VIVE har i udførelsen af evalueringen haft fokus på at afdække sammenhængen mellem indholdet af uddannelsen og opgaverne på daginstitutions-, døgninstitutions- og handicapområdet. Herunder hvordan sektorbehovet matcher de kompetencer, de uddannede får med fra uddannelsesinstitutionen, og hvordan samarbejdet fungerer med aftagerne.

Derudover har fokus været at afdække de studerendes baggrund og sociale forhold. Dette bidrager til at kortlægge og belyse, hvilken betydning geografiske forhold, sprog

på studiet og sociale forhold har for de studerendes uddannelsesforløb og opnåede kompetenceniveau.

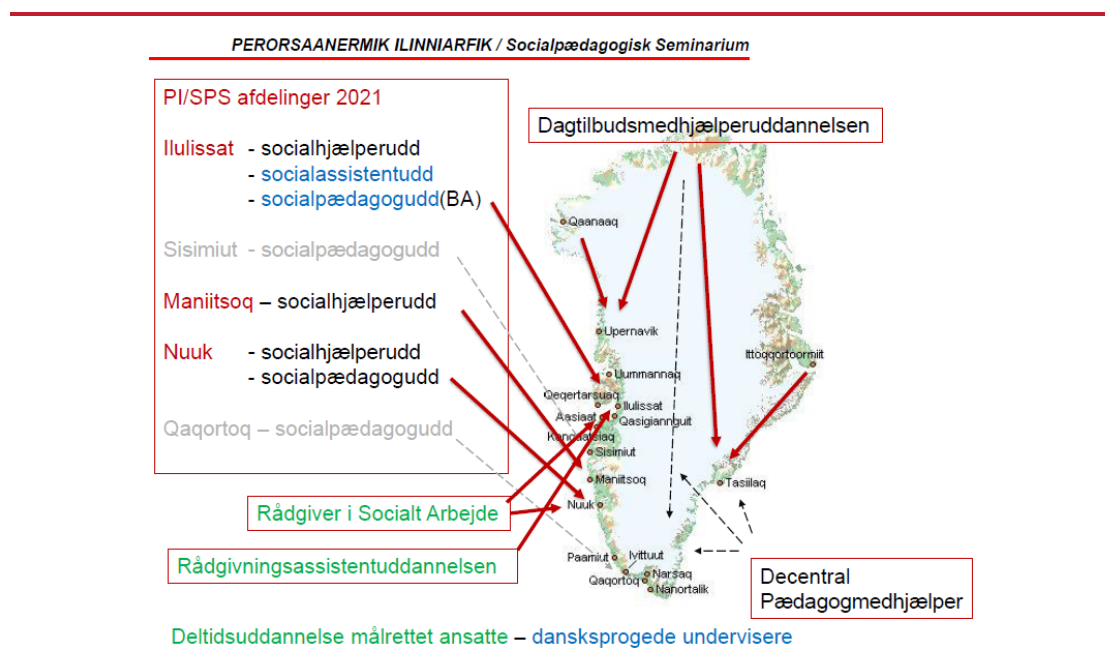
I vurderingen og udarbejdelsen af anbefalinger fokuseres på, hvordan de faglige forventninger fra sektoraftagerne inkorporeres i uddannelsen, således at de uddannede har kompetencerne til de opgaver, der venter dem, og så de nyuddannede kan være med til at understøtte, at kommunerne og døgninstitutionerne lever op til de krav, der er beskrevet i lov om støtte til børn, i lov om støtte til personer med handicap og i lov om pædagogisk udviklende tilbud til børn i førskolealderen¹.

2.1 PERORSAANERMIK ILINNIARFIK/Socialpædagogisk seminarium og uddannelserne i evalueringen

Siden 1995 har seminariet været beliggende i Ilulissat. Her er det muligt at læse til socialpædagog, socialassistent og socialhjelper. Derudover er der afdelinger i Nuuk og Maniitsoq, hvor det er muligt at læse til socialhjelper. Dagtilbudsmedarbejderuddannelsen er en bygdeuddannelse, så den tilbydes løbende i forskellige bygder. Der er endvidere etableret en kursusafdeling, som tilbyder en vifte af kursus- og undervisningsforløb, primært til ufaglærte, der arbejder inden for det sociale og socialpædagogiske praksisfelt. I 2010 blev Videntcenter for Socialpædagogik & Socialt Arbejde etableret på seminariet i Ilulissat.

Derudover er der underafdelinger i Nuuk, hvor det er muligt at læse til socialhjelper- og socialpædagog, og Maniitsoq, hvor det er muligt at læse Socialhjelperuddannelsen. I Figur 2.1 ses PI/SPS' egen illustration af udbuddet af deres uddannelser i hele Grønland.

Figur 2.1 Oversigt over uddannelserne fra PI/SPS



Kilde: Billede fra PI/SPS

¹ Inatsisartutlov nr. 20 af 26/6-2017 om støtte til børn, Inatsisartutlov nr. 13 af 12/6-2019 om støtte til personer med handicap, Inatsisartutlov nr.16 af 3/12-2012 om pædagogisk udviklende tilbud til børn i førskolealderen.

Af Figur 2.1 ses også, at den decentrale socialpædagoguddannelse har været udbudt i Sisimiut og Qaqortoq. I perioden, hvor denne evaluering er blevet udført, er der ifølge PI/SPS ikke nogen aktive hold i de to byer. Som følge af en ændring i lovgivningen er der i august 2021 udarbejdet en ny studieordning, der betyder, at den decentrale socialpædagoguddannelse erstattes af en ny erhvervsakademiuddannelse, navngivet pædagogmedhjælperuddannelsen.

Evalueringen omhandler disse fem uddannelser på PI/SPS:

Socialpædagoguddannelsen er en professionsrettet bacheloruddannelse på 3,5 år. Den færdiguddannede professionsbachelor har adgang til ansættelse inden for hele det pædagogiske beskæftigelsesområde. Den uddannede er kvalificeret til at gennemgå uddannelser på kandidat- og masterniveau.

Formålet med uddannelsen er, at den studerende tilegner sig viden, indsigt og kompetencer til at varetage de udviklings-, lærings- og omsorgsopgaver, der er forbundet med pædagogisk arbejde.

Under uddannelsen har de studerende to praktikforløb i henholdsvis 2. og 5. semester. Den første praktik er den såkaldte normalpraktik af 14 ugers varighed, der, som navnet antyder, skal være på normalområdet. Den anden praktik er specialpraktikken af 18 ugers varighed, der skal afvikles på en institution for børn, unge og/eller voksne med særlige behov.

Den decentrale socialpædagoguddannelse² er en 3-årig videregående uddannelse. Uddannelsen forudsætter forudgående socialhjælperuddannelse og praksiserfaring. Den færdiguddannede har adgang til ansættelse i hele det pædagogiske beskæftigelsesområde. Den uddannede er kvalificeret til at gennemgå uddannelser på bachelor- og diplomniveau.

Formålet med uddannelsen er, at den studerende tilegner sig viden, indsigt og kompetencer til at varetage de udviklings-, lærings- og omsorgsopgaver, der er forbundet med pædagogisk arbejde.

På den decentrale socialpædagoguddannelse er der en praktik på 13 uger. Praktikstedet kan både være på normal- eller specialområdet.

Socialassistentuddannelsen er en 9 måneders supplerende erhvervsuddannelse, der sigter mod både at ruste den studerende til at læse videre på fagrelevant videregående uddannelse, og mod, at den studerende tilegner sig kompetencer til at arbejde pædagogisk kvalificeret i praksis.

Uddannelsens overordnede mål er dobbeltrettet. På den ene side sigter uddannelsen mod at ruste den studerende til at læse videre på fagrelevant uddannelse. På den anden side sigter uddannelsen mod, at den studerende tilegner sig kompetencer til at arbejde pædagogisk kvalificeret i praksis. Gennem uddannelsen erhverver den studerende sig færdigheder og sproglige kompetencer i dansk som andetsprog på GU-lignende niveau

² Den decentrale socialpædagoguddannelse er erstattet af den nye erhvervsakademiuddannelse til pædagogmedhjælper, som også udbydes decentralt. (PI/SPS, 2021)

samt et fungerende dansk pædagogisk fagsprog, således at den studerende er kvalificeret til optagelse på professionsbacheloruddannelsen til socialpædagog.

Socialhjælperuddannelsen er en 2-årig grunduddannelse (erhvervsuddannelse) tilrettelagt over fem perioder. Den færdiguddannede har adgang til ansættelse i hele det pædagogiske beskæftigelsesområde. Den uddannede er bredt kvalificeret til at deltage i grundlæggende praktiske pædagogiske opgaver og aktivitetsopgaver inden for socialområdet og påtage sig ansvar for og varetage praktiske pædagogiske opgaver. Den uddannede er kvalificeret til at gennemgå uddannelsen til socialassistent og er samtidig også adgangsgivende (i kombination med erhvervserfaring) til den decentral socialpædagoguddannelse og adgangsgivende til den reviderede decentrale pædagogmedhjælperuddannelse.

Formålet med uddannelsen er, at den studerende tilegner sig viden, indsigt og kompetencer til at varetage de udviklings-, lærings- og omsorgsopgaver, der er forbundet med pædagogisk arbejde.

Til uddannelsen er tilknyttet to praktikperioder på henholdsvis 17 og 30 uger. Praktikperioderne afvikles på samme praktiksted. Praktikken kan både være på normal- og specialområdet.

Dagtilbudsmedhjælperuddannelsen er en kort erhvervsuddannelse, tilrettelagt i yderdistrikterne i et forløb over 9 måneder og opbygget i 6 moduler. Den færdiguddannede har adgang til ansættelse inden for dagtilbudsområdet. Den uddannede er kvalificeret til at udføre pædagogisk arbejde samt omsorgsopgaver i samarbejde med uddannede pædagogiske medarbejdere. Den uddannede er kvalificeret til at gennemgå uddannelsen til socialhjælper.

Formålet med uddannelsen er, at den studerende tilegner sig kundskab, forståelse og praktiske færdigheder til at varetage de omsorgsopgaver, der er forbundet med pædagogisk arbejde.

Der er en række andre uddannelser og kurser på PI/SPS, men denne evaluering vil tage udgangspunkt i de fem beskrevet ovenfor.

2.1.1 Opsummering af evaluering af indholdet på uddannelser i forhold til europæiske standarder i 2020

I 2020 blev kvaliteten uddannelserne på PERORSAANERMIK ILINNIARFIK/Socialpædagogisk Seminarium (PI/SPS) evalueret blandt andet med udgangspunkt i European Standards & Guidelines 2015. Evalueringen byggede blandt andet på en omfattende dokumentgennemgang, selvevaluering fra PI/SPS, analyse af elevtrivselsmålinger, andre relevante undersøgelser, en spørgeskemaundersøgelse og et institutionsbesøg.

Evalueringen byggede på de otte kriterier, der også blev anvendt i evalueringen af uddannelserne fra 2012, og som gengives i nedenstående Boks 2.1:

Boks 2.1 Evalueringskriterier for evalueringen af indholdet på uddannelserne på PI/SPS udført i 2020

1. Uddannelsernes navne samt behov og relevans
2. Vidensgrundlaget
3. Mål for læringsudbytte
4. Tilrettelæggelse og gennemførelse
5. Intern kvalitetssikring og -udvikling
6. Offentlig information
7. Opfølgning på anbefalinger i tidligere evaluering (2012)
8. Studentertilfredshed.

Overordnet fandt evalueringsteamet, at PI/SPS og de udbudte uddannelser levede op til de krav og kriterier, der var stillet i lovgivning, studieordninger, strategier og målsætninger. Uddannelsernes kvalitet blev vurderet til at være tilfredsstillende. Ligeledes finder evalueringen, at uddannelsernes på PI/SPS udfylder et stort samfundsbehov i Grønland for at hæve uddannelsesniveaut generelt. Det blev i evalueringen blandt andet anbefalet at fortsætte og udbygge samarbejdet med lokale og regionale brugere og aftagere. (Christensen et al., 2020)

2.2 Data

Denne evaluering bygger på en lang række interviews med nyuddannede fra PI/SPS, aftagere, kommuner, departementer, styrelser og undervisere og ledelsen på PI/SPS. I forhold til alle interviews har vi søgt at få en spredning på relevante baggrundsoplysninger, hvor det har været muligt, for at få så mange erfaringer og perspektiver med fra et bredt udsnit af de nyuddannede fra PI/SPS. Det gælder fx geografi og sektor. Det er i store træk lykkedes, men på aftagerområdet på døgn- og botilbudsområdet har det været en stor udfordring at få interviews på plads, til trods for en ihærdig indsats. Derfor er datagrundlaget på aftagersiden ikke lige så udbygget som på dagtilbudsområdet. I dataindsamlingen har vi søgt viden fra dette område ved at fokusere på det i de andre relevante interviews, hvor informanterne har viden om området. Ligeledes inkluderes viden og data fra andre relevante undersøgelser udført af VIVE på området. Interviewene er enten udført på grønlandsk eller dansk af VIVEs medarbejdere. Der er anvendt tolk på få af interviewene.

Tabel 2.1 Oversigt over antal interviews udført i forbindelse med evalueringen

Kommune	Dagtilbud	Botilbud	Døgninstitutioner	Familiecentre	Nyuddannede	Forvaltning
Sermersooq	2	3	3	2	1	1
Qeqertalik				1	2	
Qeqqata				2	1	
Avannaata	3	1	1	2	6	1
Kujalleq	3		2	2	3	2
I alt	8	4	6	9	13	4

Derudover har vi interviewet en medarbejder fra socialtilsynet og 10 undervisere på PI/SPS. Derudover har vi afholdt to workshoper, der både indgår som dataindsamling og bearbejdning. Workshopperne var med undervisere og ledelse på PI/SPS og medarbejdere fra departementer og socialtilsynet.

Ud over de kvalitative data bygger evalueringen også på bearbejdning af registerdata ved Grønlands Statistik omhandlende de studerende ved PI/SPS. Registerdata dækker alle, der har studeret på PI/SPS i perioden 2013-2020 og giver dermed et total billede af disse.

Endelig indgår viden fra tidligere evalueringer og undersøgelser af PI/SPS og andre relevante undersøgelser af de undersøgte sektorer. VIVE har udført og udfører en række relevante undersøgelser af de berørte sektorer, og hvor det er muligt, indgår både resultater og data fra disse. Vi har i forbindelse med forarbejdet til denne evaluering også udført en afsøgning af desk researchformat for at fremfinde andre relevante undersøgelser. Disse anvendes også, hvor det er relevant som perspektiver i evalueringens analyser.

For en uddybende gennemgang af data henvises til metodebilaget.

3 De studerendes og nyuddannedes baggrund

For at give et billede af, hvem de studerende på PI/SPS er, omhandler dette afsnit de studerende og deres baggrund. De studerendes baggrund har relevans i forhold til evalueringens perspektiver på flyttemønstre, frafald og erhvervshistorik. Derudover fungerer kapitlet som indflyvning til og som en deskriptiv beskrivelse af de studerende.

I afsnittet anvendes der både registerdata og interviews for at undersøge belyse de studerende, og deres baggrund, samt hvad dette betyder for deres valg af uddannelse. Derudover vil dette kapitel også fungere som forståelsesramme for de resterende kapitler i rapporten, da en del af de resultater, som præsenteres her, har betydning for hovedpointerne i de resterende kapitler.

Hovedpointerne om de studerendes og nyuddannedes baggrund:

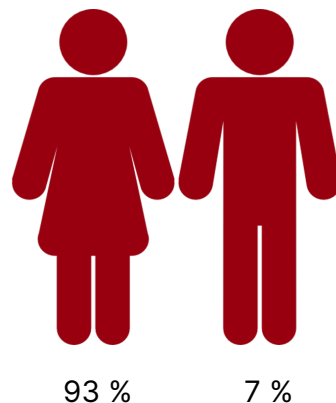
- 93 % af de studerende på PI/SPS er kvinder.
- Omkring halvdelen af de studerende er mellem 20 og 30 år, da de påbegynder den første uddannelse ved PI/SPS.
- En stor del af de studerende skifter bopæl i forbindelse med studiestart. De fleste, der skifter bopæl, flytter til Ilulissat, men også de andre studiebyer. Det tyder på, at der er en vis fastholdelsestendens i uddannelsesbyen, hvor man søger beskæftigelse – tendensen er mest udtalt i Ilulissat.
- Det er ikke muligt på baggrund af registertal at sige noget om, hvilken branche de nyuddannede arbejder i efter uddannelsen. Der er et klart flertal (96 %), der er beskæftiget i den offentlige sektor et år efter endt uddannelse.
- Af interviewene kan vi se, at de nyuddannede bliver beskæftiget i den pædagogiske sektor, men også andre områder i den offentlige sektor, som fx sagsbehandlere.
- De nyuddannede bliver både ansat som medarbejdere i stuer/afdelinger, men også som stueledere, afdelingsledere og institutionsledere.

Tidsperioden er afgrænset til 2013-2020. Starttidspunktet er valgt, da det er det tidligste tidspunkt, hvor det er muligt entydigt at identificere Socialpædagogisk Seminarium som uddannelsessted i de tilgængelige registerdata for denne evaluering. Denne afgrænsning betyder, at resultaterne fra registerundersøgelsen indeholder 881 unikke personer, som fra 2013 til 2020 har påbegyndt en uddannelse på PI/SPS.

3.1 De studerendes baggrund

Som indledning ser vi i registeranalysen på studerende, her viser analysen, at størstedelen af de studerende ved PI/SPS fra 2013 til 2020 er kvinder.

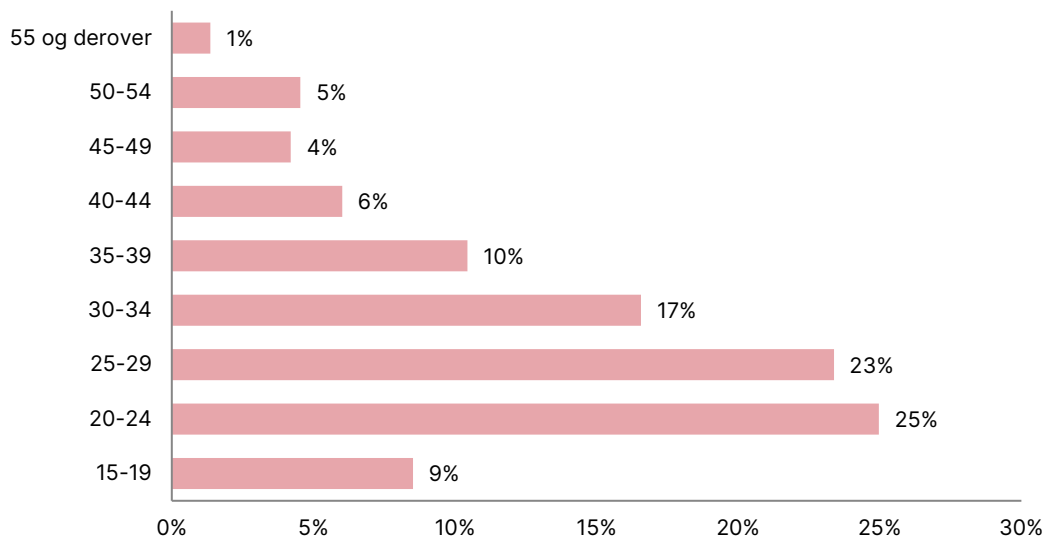
Figur 3.1 Kønsfordeling blandt de, der påbegynder en uddannelse på PI/SPS fra 2013-2020



Anm.: Figuren er dannet på baggrund af 881 personer, som påbegynder en uddannelse på PI/SPS fra år 2013-2020.
Kilde: Analyserne er lavet på baggrund af data fra Grønlands Statistik.

Vi undersøger også aldersfordelingen blandt dem, der påbegynder en uddannelse på PI/SPS i det år, de begynder på deres første uddannelse på skolen. Figur 3.2 viser, at langt størstedelen (tæt på 50 %) er mellem 20 og 30 år, da de første gang påbegynder en uddannelse på PI/SPS. Til sammenligning er den typiske danske studerende ved pædagoguddannelserne formentlig noget yngre end i Grønland og således typisk 23 år ved optag (Danske Professionshøjskoler, 2019).

Figur 3.2 Aldersfordelingen blandt de, der påbegynder deres første uddannelse på PI/SPS i perioden 2013-2020



Anm.: Figuren er baseret på 881 personer, der påbegynder en uddannelse på PI/SPS i perioden 2013-2020. Deres alder måles i det år, de påbegynder den første uddannelse (hvis de tager flere i perioden 2013-2020).
Kilde: Analyserne er lavet på baggrund af data fra Grønlands Statistik.

I interviewene beskrives der to typer studerende. Den ene gruppe er dem, der søger ind på pædagoguddannelsen kort tid efter gymnasiet. De er ofte yngre og har gode dansk-kundskaber. De er vant til at tilegne sig teoretisk viden og skrive opgaver, men de har

sjældent meget praksiserfaring. Den anden gruppe er ofte ældre og har stor praksiserfaring. De har ofte begrænset uddannelse og starter på enten dagtilbudsmedhjælper eller socialhjælper. En del af denne gruppe læser videre på socialassistentuddannelsen, og heraf er der en gruppe, der forsætter på pædagoguddannelsen. Nogle tager uddannelserne relativt hurtigt efter hinanden, mens andre har længere perioder mellem uddannelserne, hvor de arbejder.

I Boks 3.1 nedenfor har vi på baggrund af data indsamlet til evalueringen konstrueret tre personaer på studerende, som illustration på deres baggrundskarakteristika. Det er derfor vigtigt at pointere, at de nedenstående ikke er virkelige personer, men personaer sammensat på tværs af mange personer.

Boks 3.1 Personaer på de tre typer studerende på uddannelserne på PI/SPS

Eksempel på yngre studerende

23 år og fra vestkysten. Hun er interesseret i det sociale område og føler, at blandt andet samfundsfag har været et godt grundlag for hende at have med på uddannelsen. Hun har nemt ved det danske og synes, det er relativt let at fremlægge og forklare de teorier, som de har haft på studiet på dansk.

Eksempel på ældre studerende

40 år og fra østkysten. Hun har mange andre uddannelsesforsøg og praktisk arbejde bag sig på vestkysten. Hun bliver uddannet socialhjælper i starten af 2000, og flytter herefter tilbage til østkysten og arbejder der i 15 år. Hun har forsat lyst til at udvikle sine kompetencer yderligere og søger derfor ind på socialassistentuddannelsen. Hun kommer ikke ind i første forsøg, men kommer ind året efter. Hendes dansk er begrænset, og hun vurderer, at det kan være en forhindring i at komme videre.

Eksempel på opbygning af uddannelse

34 år og alenemor. Hun er uddannet socialhjælper og har siden da arbejdet med børn med handicap og i specialskoler. Da hun blev gravid, passede arbejdstiderne på døgninstitutionen ikke, og hun skiftede derfor til en børnehave. Her bliver hun stueleder. Da hun gerne vil lære mere, flytter hun til Ilulissat og tager først en socialassistentuddannelse for herefter at starte på pædagoguddannelsen.

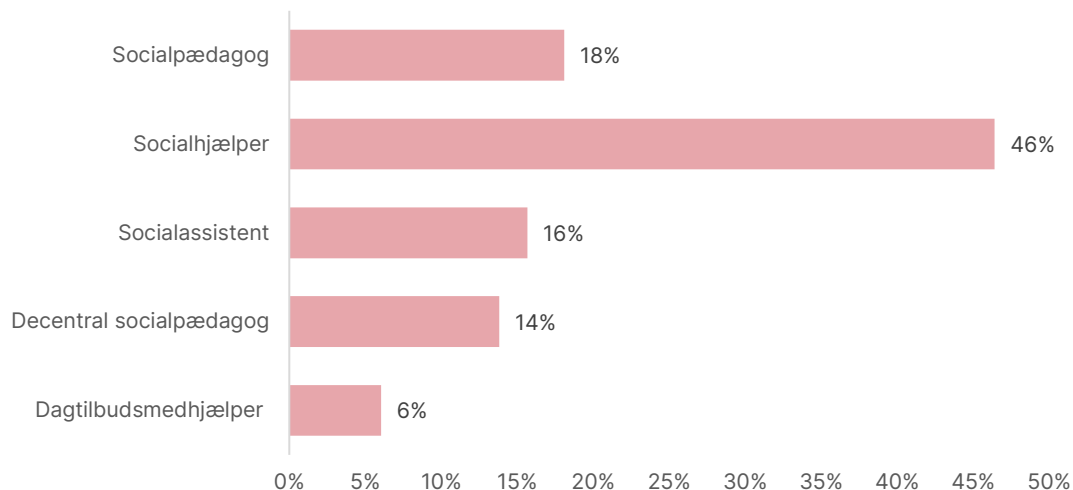
Personaerne illustrerer, at de studerendes baggrund og kompetencer er vidt forskellige. For en del af de studerende har det stor betydning, at uddannelserne er tilrettelagt, så de bygger oven på hinanden, således at det er muligt at tage socialhjælperuddannelsen, og senere, hvis motivationen er der, tage en socialassistentuddannelse og uddanne sig til pædagog. Eksempelvis fortæller en nyuddannet dagtilbudsmedhjælper, at hun vil søge ind på socialmedhjælperuddannelsen om 1 år, når hendes yngste barn starter i skole. Opbygningen betyder, at flere bliver sluset ind i uddannelsessystemet og får en eller flere uddannelser.

Samtidig bliver det fremhævet i interviewene, at det faktum, at dagtilbudsmedhjælperuddannelsen, socialmedhjælper- og assistentuddannelsen, samt den decentrale pædagoguddannelse, er på grønlandsk, også har stor betydning for, at særligt de ældre studerende går i gang med og gennemfører uddannelsen. Dette uddybes i afsnit 3.3.

3.1.1 De studerendes fordeling på uddannelse

Figur 3.3 viser fordelingen af de studerende på de uddannelser, der indgår i evalueringen. De studerende kan påbegynde flere uddannelser i den periode, og derfor indgår der 881 personer og 1.028 uddannelsesforløb som datagrundlag for figuren. Hele 46 % søger ind på socialhjelperuddannelsen, hvilket gør den til den mest søgte. Herefter følger socialpædagoguddannelsen med 18 % og socialassistentuddannelsen med 16 %.

Figur 3.3 De studerende fordelt på uddannelserne i perioden 2013-2020. I procent

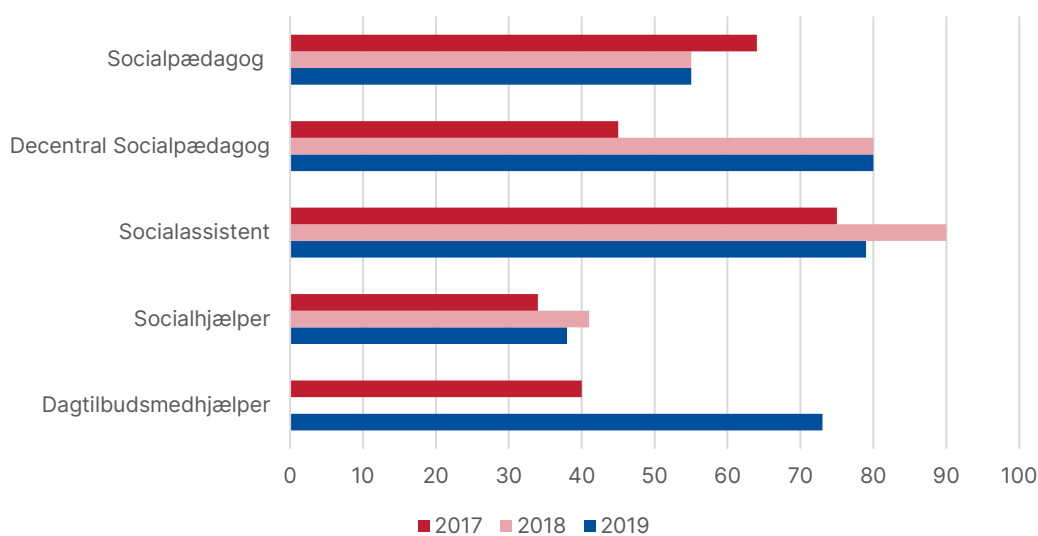


Anm.: Figuren er baseret på oplysninger om de 881 personer i vores population. De har i alt påbegyndt 1.028 uddannelser fordelt på de fem typer uddannelser i perioden 2013-2020.

Kilde: Analyserne er lavet på baggrund af data fra Grønlands Statistik.

Figur 3.4 viser, andelen, som har gennemført uddannelserne ved PI/SPS i perioden 2017-2019. Gennemførelsesprocenten var i 2018 og 2019 på 55 på pædagoguddannelsen, mens den var væsentlig højere på den decentrale pædagoguddannelse, hvor 80 % gennemførte i både 2018 og 2019. Ligeledes er gennemførelsesprocenten relativt høj for socialassistentuddannelsen og dagtilbudsmedhjælperuddannelsen. For socialhjelperuddannelsen er gennemførelsesprocenten gået fra 34 % i 2017 til 41 % i 2018 for at falde til 38 % i 2019. Der er altså væsentlig færre, der gennemfører socialhjelperuddannelsen.

Figur 3.4 Andelen, som har gennemført 1 af de 5 uddannelser på PI/SPS i perioden 2017-2019



Anm.: Der var ingen, der blev færdiguddannet som dagtilbudsmedhjælper i 2018, og derfor er der ingen observationer det år.

Kilde: Data fra PI/SPS

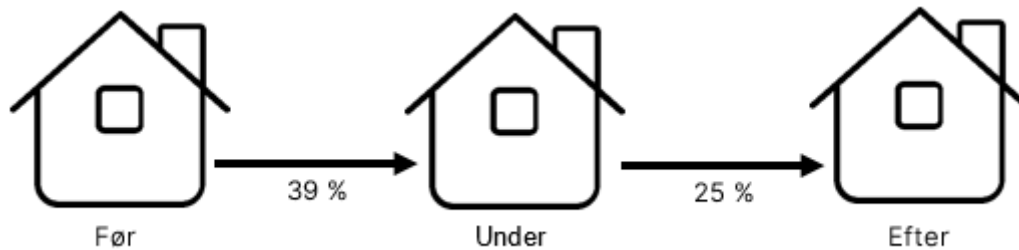
I interviewene med underviserne nævner de, at en del af dem, der afbryder deres forløb, gør det efter første praktik.

Der er mulighed for at få psykologsamtaler, mens de er studerende, og dette fremhæves i et af interviewene med en nyuddannet som et rigtig godt tiltag, der sammen med hjælp fra hendes nære klassekammerater fik hende igennem mørketiden og perioder med hjemve. Studievejlederne hjælper de studerende med samtaler og får dem videre til psykologsamtaler, hvis det er nødvendigt.

3.2 Bopæl og flytninger

Via registerdata undersøger vi, hvordan de studerende flytter i forbindelse med deres uddannelse. Vi undersøger, hvor de studerende bor året før, de starter på den første uddannelse på PI/SPS, dvs. hvis en studerende først læser til socialhjælper og derefter socialassistent, så er det bopælen året *inden* pågældende starter socialhjælperuddannelsen, der vises. Hvor de bor under uddannelsen, dvs. uddannelses by. Samt hvor de studerende bor året efter de er færdige med deres sidste uddannelse, dvs. hvis en studerende først læser til socialhjælper og derefter socialassistent, så er det bopælen et år *efter* pågældende er færdig med socialassistentuddannelsen. Figur 3.5 viser, at 39 % af de studerende flytter fra én by eller bygd til en anden fra året *før* de påbegynder den første uddannelse, som de gennemfører på PI/SPS, mens 25 % flytter fra én by eller bygd til en anden året efter de er færdige med deres sidste uddannelse. Der er altså 75 % som bliver boende samme sted som de har gennemført deres sidste uddannelse på PI/SPS, hvad enten det er i Ilulissat, Nuuk, Qaqortoq eller et helt fjerde sted.

Figur 3.5 Andelen, som flytter til en anden by eller bygd fra året, før første uddannelse, som gennemføres på PI/SPS, til sidste år på sidste uddannelse, der afsluttes, og til året, efter sidste uddannelse er afsluttet



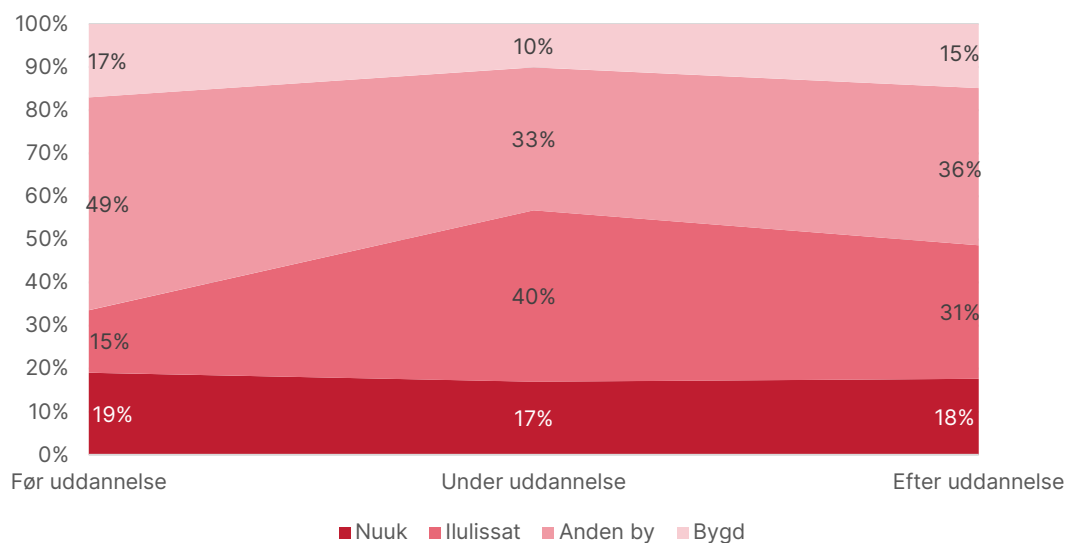
Anm.: Figuren bygger på oplysninger om 398 studerendes flytninger mellem før og under uddannelsen og 401 studerendes flytninger mellem under og efter uddannelsen.

Kilde: Analyserne er lavet på baggrund af data fra Grønlands Statistik.

I interviewene med dagtilbud og familiecenteret i Ilulissat erfarer vi, at det er nemt at få ansat de pædagoger, der er behov for. Ligeledes gav interviewpersonerne i Kommune Kujalleq udtryk for, at den decentrale pædagoguddannelse i Qaqortoq havde gjort det nemmere at få ansat pædagoger i deres vakante stillinger, da de studerende allerede boede i området. Dette stemmer overens med resultaterne af registerundersøgelsen, hvor en stor del af de studerende bliver i den by, som de er uddannet i.

I Figur 3.6 opdeles de studerendes på Ilulissat, Nuuk, andre byer og bygder, hvilket giver et mere nuanceret billede af, hvordan de studerende flytter i forbindelse med deres uddannelse og efterfølgende arbejde. Figur 3.6 viser, at året før de studerende begynder på den første uddannelse, bor 19 % i Nuuk og 15 % i Ilulissat, mens knap halvdelen har bopæl i en anden by end de to. 17 % har bopæl i en bygd. Det er tydeligt at se, at andelen, som har bopæl i Ilulissat, stiger under uddannelse, mens andelen af studerende med bopæl i en bygd eller anden by end Nuuk og Ilulissat falder. Figuren viser også, at andelen, der bor i Ilulissat et år efter sidste uddannelse er færdig, er 31 %, hvilket er mere end dobbelt så højt som andelen, der boede der året før, første uddannelse påbegyndes.

Figur 3.6 Andelen af studerende, der påbegynder en uddannelse på PI/SPS i perioden 2013-2020 og sidenhen gennemfører den, som har bopæl i hhv. Nuuk, Ilulissat, en anden by³ eller en bygd før, under og efter uddannelse



Anm.: Figuren er baseret på oplysninger om 399 studerendes bopæl året, før de påbegynder deres første afsluttede uddannelse på PI/SPS, 407 studerendes bopæl under uddannelse og 403 studerende bopæl året, efter de afslutter deres sidste uddannelse på PI/SPS. Antallet varierer, fordi der ikke findes oplysninger om bopæl på alle tidspunkter.

Kilde: Analyserne er lavet på baggrund af data fra Grønlands Statistik.

Hvor ovenstående figur giver et overblik over, hvordan de studerende samlet set fordele sig på de forskellige byer og bygder før, under og efter uddannelsen, har vi også lavet en mere detaljeret analyse af, hvordan de studerende bosætter sig efter endt uddannelse. Følgende er en række relevante resultater af denne analyse. Analysen kan i sin helhed ses i 0.

Analysen viser, at ud af de 71 personer, som bor i Nuuk året, efter de afslutter deres sidste uddannelse på PI/SPS, boede 75 % af disse også i Nuuk, før de påbegyndte deres første uddannelse. Der er 21 %, der boede i Ilulissat eller andre byer et år, inden de startede på deres uddannelse, og 4 % boede i en bygd eller havde en ukendt bopæl.

Ud af de 125, der året efter sidste uddannelse bor i Ilulissat, er der 39 %, som også boede i Ilulissat året, før de begyndte. Ligeledes fremgår det, at 80 % af de 60 studerende, som året efter endt uddannelse bor i en bygd, også boede i en bygd før deres første gennemførte uddannelse, og 82 % af dem, som året efter endt uddannelse bor i en anden by end Nuuk og Ilulissat, boede også i en anden by året før deres første gennemførte uddannelse på PI/SPS. Dette underbygger billedet af, at uddannelsen i sig selv er en driver for flytninger og fastholdelser rundt om i Grønland. Disse flytninger kan potentielt også føre til udfordringer med, at mængden af uddannet pædagogisk arbejdskraft bliver ulige fordelt i landet. For eksempel at det er sværere at tiltrække uddannet arbejdskraft til en bygd, hvis den uddannede arbejdskraft undervejs i uddannelsen har forankret sig i

³ På grund af diskretionshensyn i brugen af registerdata kan data kun præsenteres aggregeret for andre byer end Nuuk og Ilulissat.

uddannelsesbyen. Som interviewene viser, kan denne forankring både være social, familiemæssig og arbejdsmæssig.

De fleste interviewede, som er flyttet for at tage uddannelse, nævner flere udfordringer forbundet med det. Især har der været udfordringer for dem, som ikke blot har måttet flytte fra deres hjemby, men også flytte fra deres børn og partner for at starte på deres uddannelse. Det er svært at få en kollegiebolig, hvor der er plads til hele familien. Dette har en interviewperson, der har læst socialhjelperuddannelsen oplevet, hvor hun var nødsaget til at rejse fra sine børn og partner for at tage uddannelsen i Ilulissat. Hun beskriver flere udfordringer og konsekvenser ved at forlade sin familie for at tage en uddannelse. Blandt andet fortæller hun, at hun ofte havde følt at hun ikke længere kunne opdrage sine børn, og at det var svært ikke at være en del af hverdagen. Dog fortæller hun også, at hun føler sig som et forbillede for sine børn, da hun viser, at det er vigtigt at man har en uddannelse, og at man skal arbejde for at leve. Hun fortæller desuden, at det i høj grad har haft en påvirkning på hendes uddannelse:

Der var mange episoder, hvor jeg var tæt på at give op, og jeg havde meget svært ved at følge med i timerne, fordi jeg tænkte så meget på mine børn. Jeg tænke "måske er de syge, måske savner de mig.

En anden nyuddannet, som er flyttet fra en bygd til Ilulissat for at tage socialhjelperuddannelsen, var nødsaget til at være adskilt fra sin mand i 2 år, da han ikke kunne komme med hende på grund af pladsmangel i kollegieværelset. Desuden nævner hun, at det kollegie, hun boede på, var gammelt og lugtede af skimmelsvamp, og som til tider kunne påvirke hendes fokus på uddannelsen.

De interviewede, som har måttet flytte for at tage deres uddannelse, nævner, at hjemve var en stor del af deres studietid. For nogle påvirkede det deres koncentration i undervisningen, og flere nævner, at de ad flere omgange overvejede at droppe ud.

Den nyuddannede, som er flyttet fra en bygd til Ilulissat for at tage socialhjelperuddannelsen, oplevede udfordringer med at være en del af fællesskabet blandt andre studerende. Hun oplevede, at andre medstuderende så ned på hende og mente, hun var mindre begavet, fordi hun kom fra en bygd.

Dog er der også andre, der oplever flytningen, som noget positivt. *"Jeg er virkelig glad for at komme til en anden by og se mulighederne for at få en uddannelse"*. Citatet er fra en nyuddannet socialhjelper, der havde arbejdet hele sit liv i hendes hjemby og ikke rejst meget, før hun begyndte på uddannelsen.

I en del af interviewene med arbejdsgiverne beskrives flytttemønstrene mere negativt. Her er en af pointerne, at når pædagogerne flytter til Ilulissat og de større byer i forbindelse med uddannelsesforløbet, ser de også en tendens til, at de bliver boende her. Det kan fx skyldes, at man i tiden, mens man tager uddannelsen, danner netværk og bliver mere rodfæstede i disse byer. Dermed kan det også blive sværere for de studerende at flytte til de mindre byer og bygder efter endt uddannelse. Dette billede kan ikke ses 1:1 i vores registeranalyser, men dette kan skyldes, at vi kigger på en relativt begrænset tids-

periode efter uddannelserne. Billedet underbygges også af den forskel, der i interviewene blev optegnet af ansøgerfelterne til opslåede stillinger rundt omkring i Grønland. I interviewene i Ilulissat var tendensen, at det var nemmere at tiltrække uddannet arbejdskraft i Ilulissat, end det var i andre områder. Denne tendens bliver også i interviewene tilskrevet andre forhold, som fx at potentielle medarbejdere kan have udfordringer med at finde en egnet bolig i fx Nuuk.

I undersøgelsen af familiecentre udført af VIVE (Dahl et al., 2022) viser interviewene, at det særligt i Qeqertalik Kommune er vanskeligt at rekruttere uddannede pædagoger, mens det er nemmere i de øvrige store byer.

3.3 Sprogets betydning for valg af uddannelse

En del af formålet med evalueringen er også at undersøge, hvad undervisningssproget betyder for de studerendes valg af uddannelse og sidenhen kompetencer. I dette afsnit belyses, hvilken betydning uddannelsessproget havde for de interviewede nyuddannedes udbytte af undervisningen. Her kigges der blandt andet på, hvorvidt de nyuddannede oplevede udfordringer og/eller fordele forbundet med uddannelsessproget. Alle de interviewede nyuddannede havde grønlandsk som deres primære sprog.

Uddannelsessproget for socialpædagoguddannelsen samt socialassistentuddannelsen er dansk, dog kan der være noget af undervisningen og gruppediskussionerne, som foregår på grønlandsk, hvis der er en grønlandsktalende lærer. Socialhjælperuddannelse, den decentrale socialpædagoguddannelse samt dagtilbudsmedarbejderuddannelsen foregår primært på grønlandsk. Den gruppe studerende, der har fuldført deres gymnasiale uddannelse for relativt nyligt, vil være mere vant til, at sproget er dansk og har derfor en fordel i forhold til dette. Det viser sig også i interviewene, at dette gør, at der danner sig to grupper på uddannelserne, hvor forskelle på de studerende er deres danskkundskaber. Disse to grupper fordeler sig så også qua deres uddannelsesveje i hver ende af aldersspændet på uddannelserne. Nogle af underviserne omtaler også dette i interviewene, hvor de har forskellige strategier til at modvirke, at der danner sig disse to grupper. Det kan fx være ved at sammensætte arbejdsgrupper på tværs af aldersspænd og uddannelsesbaggrund.

Ifølge underviserne og de ansvarlige for uddannelserne er en af de store fordele ved at have uddannelsen på dansk, at udvalget af lærebøger og -tekster til uddannelsen på grønlandsk er stærkt begrænset. Derfor giver det uddannelsen mulighed for et højere fagligt niveau gennem læsning af tekster, at den kan afvikles på dansk. I den decentrale uddannelse er der ifølge undervisere gjort en stor indsats for at oversætte relevante tekster og udtryk fra dansk til grønlandsk for at integrere tekster på højt fagligt niveau. Dette har krævet en stor indsats fra underviserne, men til gengæld foreligger en del materialer nu på grønlandsk, der kan bruges fremadrettet. Det kræver så fortsat en indsats at vedligeholde og opdatere teksterne, således at de afspejler nyeste viden og praksis.

Vi har interviewet nyuddannede socialpædagoger, der relativt hurtigt efter gymnasiet er startet på socialpædagoguddannelsen. Som beskrevet tidligere, har denne gruppe større erfaring med at skrive opgaver og læse faglitteratur på dansk. For dem har det

ikke den store betydning, at undervisningen og pensummet var på dansk. De nyuddannede, der har taget en socialhjelperuddannelse og derefter en socialassistentuddannelse for at komme ind på socialpædagoguddannelsen, udtrykker i interviewene, at de har haft det svært med, at undervisningen er på dansk, og at det i nogle tilfælde har taget meget tid for dem at forstå pensum og få lavet opgaver. I interviewene beskriver begge grupper dog, at når der var nogle ord, begreber eller sætninger, som de havde svært ved at forstå, var de andre studerende altid gode til at bruge og hjælpe hinanden for at prøve at forstå det.

De interviewede nyuddannede, der enten har taget socialhjelperuddannelse, den decentrale socialpædagoguddannelsen eller dagtilbudsmedarbejderuddannelsen, har været meget tilfredse med, at undervisningssproget og materialet primært har været på grønlandsk. De beskriver, at det har været betryggende at kunne bruge deres eget sprog, og de føler, at de bedre har kunnet komme ud med deres tanker og holdninger, end hvis det havde været på dansk.

For nogle i denne gruppe er der et ønske og en lyst om enten at videreuddanne sig til socialassistent eller socialpædagog, men har været nødsaget til at vælge det fra grundet uddannelsessproget. Andre har brugt socialassistentuddannelsen til at blive bedre til dansk og derefter har søgt ind på pædagoguddannelsen. Opbygningsmæssigt er en af forcerne ved socialassistentuddannelsen ifølge undervisere og ledelse på PI/SPS, at den er med til at forbedre de studerendes dansk kundskaber og derfor også fungerer som en indgang til socialpædagoguddannelsen.

Af interviewene ses det, at den decentrale uddannelse, der er på grønlandsk, giver muligheden for, at en del, der måske ikke havde overvejet uddannelsesvejen, gør det. En af grundene til dette er netop uddannelsessproget. En del af de nyuddannede, vi har interviewet i forbindelse med evalueringen, har genfortalt, at de ikke vil have mulighed for at gennemføre uddannelsen, hvis den ikke var på grønlandsk. Det giver ifølge de nyuddannede også mulighed for et højere fagligt niveau i opgaveskrivningen, at de kan aflevere på grønlandsk, så oversættelsen mellem modersmålet og hverdagssproget grønlandsk og dansk ikke er en hindring for den gode opgaveskrivning.

En af de interviewede fra den decentrale socialpædagoguddannelse beskriver, hvordan hun, da hun startede på uddannelsen, ikke var sikker på, at hun kunne gennemføre den, men det, at den var på grønlandsk og understøttet af et stærkt sammenhold på holdet, gjorde, at hun kom igennem. Den nyuddannede har nu planer om at søge videre uddannelse på et senere tidspunkt.

Eksemplet er illustrativt for, hvordan det sproglige kan være en barriere for nogen i forhold til opstart på en uddannelse, hvis uddannelsen afvikles på dansk. Dette også til trods for, at der er mulighed for støtte og eventuelt tolkebistand på afgørende momenter af uddannelsen. Ligeledes gør det, at en del uddannelser afvikles på grønlandsk, også, at der er en del studerende, der får mulighed for at stifte bekendtskab med uddannelsesverdenen og dermed måske også tager mere uddannelse sidenhen. En del interviews illustrerer dette ved, at de interviewede måske har haft en del år på arbejdsmarkedet, inden de påbegynder en uddannelse, og til trods for at det sker over en måske relativt lang årrække, så uddanner de sig på højere og højere niveau. Det afgørende for dem er,

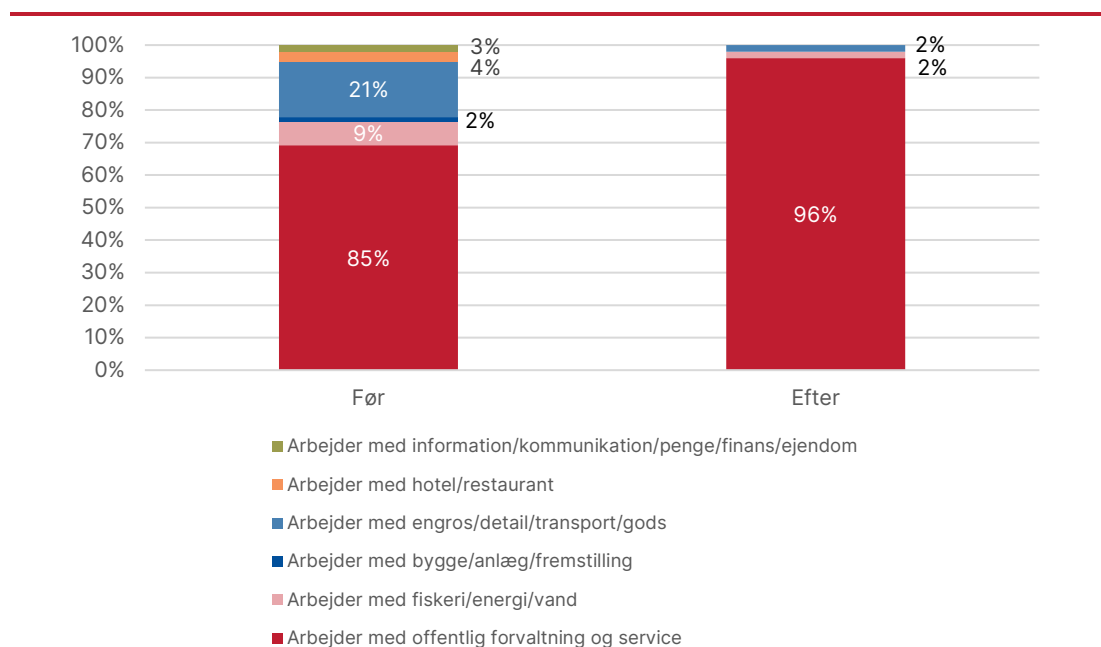
at der ikke er store forhindringer, der skal overvindes for at starte en uddannelse. Her kan sproget være en af flere potentielle forhindringer.

3.4 De studerendes fordeling på sektor efter endt uddannelse

Manglen på pædagogfagligt uddannet arbejdskraft på det sociale område i Grønland er en problemstilling, der flere steder pointeres som en betydelig barriere i forhold til at kunne levere den ønskede kvalitet på området. Derfor har et fokus i evalueringen også været at undersøge, i hvilken sektor de nyuddannede arbejder et år efter endt uddannelse.

Figur 3.7 viser, i hvilken sektor de studerende arbejdede året før de blev optaget på den første uddannelse på PI/SPS, og året efter deres sidste uddannelse er afsluttet. Desværre gør detaljeringsniveauet i det anvendte register, at det ikke er muligt at underopdele gruppen tilfredsstillende – således beskæftiger langt de fleste sig med jobs inden for branchen offentlig forvaltning og service. Denne overskrift dækker således over jobs i velfærdsbranchen, herunder de jobs, som uddannelserne på PI/SPS kvalificerer de studerende til. Figur 3.7 viser, at andelen af studerende, som arbejder med offentlig forvaltning og service, inden de påbegyndte deres uddannelse, i forvejen var høj. Hele 85 % arbejdede inden uddannelsesstart på velfærdsområdet.

Figur 3.7 Andelen, der arbejder inden for offentlig forvaltning og service, året før de studerende første gennemførte uddannelse påbegyndes, og året efter sidste uddannelse afsluttes



Anm.: Figuren bygger på oplysninger om 354 studerende, som arbejder inden for 433 brancher året før, og 176 studerende, som arbejder inden for i alt 177 brancher året efter. At der er flere brancher, end der er studerende, skyldes, at en person godt kan arbejde inden for flere brancher i samme år. Grunden til, at antallet af observationer er noget lavere, når vi ser på året efter sidste gennemførte uddannelse, er, at vi kun har oplysninger om branche frem til og med år 2018. Det vil sige, vi kun kan se branchen på dem, der afslutter deres seneste uddannelse i senest år 2017. Branchen "Offentlig forvaltning og service" dækker i langt de fleste tilfælde over underbranchen "generelle offentlige tjenester". Det er med de data, vi har fået af Grønlands Statistik, ikke muligt at komme branchen nærmere.

Kilde: Analyserne er lavet på baggrund af data fra Grønlands Statistik

Efter endt uddannelse er det tæt på 100 %, der arbejder inden for offentlig forvaltning og service. Som beskrevet tidligere, har en del af de studerende erfaring fra området, inden de starter på uddannelserne. Blandt de nyuddannede, som er interviewet til evalueringen, har de primært arbejdet på dagtilbudsområdet, inden de påbegyndte deres uddannelse. Men en del har også arbejdet med døgninstitutionsområdet.

En opgørelse fra Grønlands Statistisk viser, hvor studerende, uddannet fra PI/SPS i perioden 2007-2017, arbejdede i 4. kvartal i 2017. Resultaterne fremgår af Tabel 3.1. Det har ikke været muligt at få opdaterede tal på dette.

Tabel 3.1 Beskæftigelse 4. kvartal 2017 for uddannede fra PI/SPS i perioden 2007-2017 i procent

	Forvaltning	Socialområdet	Uddannelses- området	Andet	Ikke registreret
Dagtilbudsmedhjælperuddannelsen	0	79	11	0	11
Socialhjælperuddannelsen	4	74	5	8	9
Socialassistentuddannelsen	5	79	0	3	13
Decentral pædagoguddannelsen	3	89	6	1	1
Socialpædagoguddannelsen	2	84	9	3	2
Samlet	3	79	6	5	7

Note: Den kommunale forvaltning er ikke opdelt i arbejdsområde, og personer kan således arbejde med områder uden for det sociale og uddannelsesmæssige område.

Der er taget udgangspunkt i uddannede fra SPS, som er bosiddende i Grønland pr. 1/1 2018 og under 66 år. Beskæftigelse: arbejdet min. 60 timer i 4. kv. 2017 i det offentlige eller en A-indkomst på min. 5.000 kr. i oktober eller november 2017. Personer aktiv i uddannelse ultimo 2017, samt personer uddannet på SPS i december 2017 og personer på barselsdagpenge er fratrasket 'ikke registreret'.

Kilde: Grønlands Statistik på baggrund af data over gennemførte studerende samt offentlig løndata og A-indkomst fra virksomheder

Opgørelsen fra Grønlands Statistik viser, at de fleste uddannede i perioden 2007-2017 arbejder på socialområdet. Der er en mindre gruppe, særligt blandt dagtilbudsmedhjælperne og socialpædagogerne, der arbejder på uddannelsesområdet.

I forhold til, hvorvidt de nyuddannedes kompetencer matcher det arbejdsmarked, de møder, og den store mangel, der flere steder er på socialfagliguddannet arbejdskraft, har et tilbagevendende emne i interviewene været, hvor de nyuddannede bliver ansat efter endt uddannelse. I interviewene pointerer nogle ledere i dagtilbud, familiecentre og døgninstitutioner, at de oplever, at de nyuddannede forsvinder andre steder hen. Ifølge disse er det både til andre jobs i det offentlige, de varetager, men også jobs inden for turisme og transportområdet bliver nævnt. Det er, som det er gennemgået i ovenstående analyse, ikke muligt at genskabe dette billede, men det kan skyldes tidsperspektivet i registeranalysen, hvor vi kun kan se på året efter fuldstændt uddannelse. Det er derfor også muligt, at de nyuddannede starter med uddannelsesrelevant beskæftigelse, men derefter søger videre.

Det fremgår både af interviewene med kommunale fagchefer for det sociale område til denne evaluering og til kortlægningen af familiecentrene (Dahl et al., 2022), at en del af

pædagogerne bliver ansat som socialrådgivere i forvaltningen. En af de interviewede fagchefer fortæller, at når det ikke er muligt at få en uddannet socialrådgiver, vil pågældende gerne have en pædagog, da de har en viden om børns udvikling og trivsel, som de kan bruge i sagsbehandlingen.

De nyuddannede får også arbejde andre steder som fx Majoriaq, skoler og lignende.

I interviewene med kommunale forvaltninger pointeres det også, at de nyuddannede, der får beskæftigelse som rådgivere i socialforvaltningen, ikke altid har alle de relevante kompetencer. Her er fokus for lederne, at de har et godt indblik i børns udvikling og dermed kan bruge dette. Derimod kan de nyuddannede blive mere udfordret, når det kommer til den mere juridiske side af en sådan stilling, som fx lovkrav og muligheder.

4 Uddannedes kompetenceniveau

I denne del af rapporten analyseres de nyuddannedes opnåede kompetencer ud fra interviews med sektoraftagere, nyuddannede og uddannelsesinstitutioner. Ny uddannedes kompetenceniveau anskues ud fra de forventninger, som arbejdsgiverne beskriver, samt de kompetencer de nyuddannede selv beskriver som centrale. Endelig behandles også PI/SPS' tilgang til uddannelse, og hvilke kompetencer der er centrale at have for at bidrage til arbejdsmarkedet i Grønland.

Resultaterne i dette kapitel bygger hovedsageligt på interviews foretaget i marts til september 2021 enten via telefon, zoom eller fysisk interviews i forbindelse med casebesøg i Grønland.

Hovedpointerne om de nyuddannedes kompetenceniveau:

- PI/SPS har en klar strategi om at uddanne generalister med en bred viden om det pædagogiske område.
- Vidensfundamentet for de nyuddannede, der får beskæftigelse på normalområdet, stemmer godt overens med krav og forventninger fra arbejdsgiverne.
- På normalområdet bygges der oven på det brede vidensfundament med kurser og efteruddannelse, således at medarbejdernes kompetencer passer bedre med krav og forventninger.
- Efterspørgslen efter de nyuddannede overstiger langt udbuddet af arbejdskraft. Et øget optag vil kunne give problemer med niveauet for de nyuddannede.
- De brede generalistkompetencer dækker mest i forhold til normalområdet.
- De studerendes interesse for og introduktion til specialområdet kan øges:
 - De søger tilbage til det normalområde, de allerede kender på forhånd og kommer fra.
 - Modtagelsen fra specialområdet kan nogle gange være begrænset i forhold til kurser osv.

4.1 Forventninger og krav fra arbejdsgiverne

I interviewene med ledere af dagtilbud, døgninstitutioner, botilbud og familiecentre har vi spurgt til, hvilke forventninger og krav de har til nyuddannede, når de ansætter dem.

På tværs af alle sektorområderne bliver det vægtet højt, at de nyuddannede kan arbejde selvstændigt og tage ansvar, at de har de rette personlige kompetencer – fx at de er omsorgsfulde, engagerede, og udviser 'menneskelighed'. Derudover vægter arbejdsgiverne også højt, at de nyuddannede kan give kollegial sparring og dele deres viden med kollegaer. Særligt det sidste stiller krav de til nyuddannedes evne til at formidle og undervise kollegaer. Da der er et udtalt ønske og en forventning om, at de nyuddannede skal medvirke til at hæve vidensniveauet på deres arbejdspladser, kan et opmærksomhedspunkt for PI/SPS være, at de studerende klædes på til dette under uddannelsen, eksempelvis ved at i endnu højere grad at træne fremlæggelser, voksenpædagogik og didaktik.

I interviewene er et gentagende tema, at der næsten ikke kan uddannes nok arbejdskraft til sektoren i Grønland. Der er en klar tendens til, at efterspørgsel overstiger udbuddet. En del arbejdsgivere kan ikke besætte ledige stillinger med uddannet arbejdskraft.

4.1.1 Dagtilbud

I forhold til opgaverne som de nyuddannede skal varetage, beskriver dagtilbudslederne i interviewene, at de forventer, at de nyuddannede kan varetage følgende opgaver:

Pædagoger: At de kan skabe trygge rammer i stuerne og sørge for, at de børnene er trygge. Derudover skal de sørge for, at børnene laver aktiviteter, der understøtter børnenes udvikling, dannelse, så de kan udvikle sig psykisk, fysisk og følelsesmæssigt i trygge rammer. Derudover har lederne også en forventning om, at pædagogerne skal have det overordnede ansvar i stuerne, og det er dem, der har ansvaret for forældre-samarbejdet. Derudover er det oftest pædagogerne, der har ansvaret for at lave hand-leplaner, aktivitetsplaner og udfylde børnemapperne.

Socialassistent: Lederne fortæller, at socialassistenternes arbejdsopgaver minder meget om pædagogernes opgaver. I dagtilbud, hvor man har svært ved at rekruttere pædagoger, vil socialassistenter varetage de ovenstående opgaver.

Socialhjælper: De har ikke ligeså meget ansvar som pædagoger. Det er mest dem, der er i stuerne med børnene og laver stueplaner. Socialhjælpernes ansvar er at være med til at føre pædagogernes forslag og aktivitetsplaner ud i livet. Der er også steder, hvor socialhjælperne kan varetage udfyldning af børnemapper.

Dagtilbudsmedhjælper: At de kan varetage de daglige aktiviteter og kan være med til at udfylde børnemapper, og at de kan støtte socialhjælperen eller pædagogen i samarbejdet med forældrene.

4.1.2 Døgntilbud

På døgninstitutionerne og botilbuddene er de personlige kompetencer særligt vigtige, da man er meget tæt sammen både som team og med dem, der bor der. I interviewene understreger lederne, at opgaverne godt kan variere efter, hvem af beboerne de har en god relation til. *"Det er lige meget, om det er en sundhedsmedhjælper, pædagog, socialmedhjælper m.m., da det afhænger af, hvilken medarbejder beboerne har relationer til [hvem der varetager de forskellige opgaver].* Men der er generelt meget fokus på metoderne, som der arbejdes ud fra på den enkelte døgninstitution eller det enkelte botilbud. Metoderne kan her være tilgange til arbejdet på det specialiserede område eller konkrete strategier i arbejdet med fx udadreagerende unge. En leder fra et botilbud italesætter det således:

Der er det meget vigtigt, at pædagogen kender til de enkelte borgers behov, og de skal vide præcis, hvilken metode der skal anvendes. Det er meget vigtigt, at pædagogerne er opmærksomme på metoderne [som de anvender på det konkrete sted].

Ud over forventningerne om, at de nyuddannede har et solidt metodekendskab, så beskriver lederne på botilbud og døgninstitutioner også, at de nyuddannede ofte skal være i stand til at varetage følgende opgaver:

Socialpædagogerne skal lave handleplaner og arbejde ud fra disse. De skal lave aktiviteter med borgerne og hjælpe dem med deres daglige opgaver, såsom at lave mad. Derudover nævner et par ledere også, at de kigger på, hvad den ansatte har af alternative evner og interesser. Hvis fx den ansatte er god til at bage, løbe, gå på jagt, bruger de det, når de skal uddelegere opgaver.

Socialassistenter og socialhjelper har samme opgaver som pædagogerne. Dog har de ikke det samme ansvar for handleplanerne.

Fælles for alle sektorområderne er, at de meget gerne vil have mere uddannet personale, da det mange steder er rigtig svært at rekruttere. Derfor er der også mange forventninger og forhåbninger, når der bliver ansat en nyuddannet i organisationen. Både fra arbejdsgivers og den nyuddannedes side. Som en leder af en døgninstitution beskriver opstartsfasen af en ansættelse:

Vi har oplevet, at vi har givet dem for meget ansvar i starten, hvor det kan være rigtig hårdt. Noget af det sværeste er at overføre teori til praksis. Det kan være rigtig hårdt for en uddannet. Der har vi nok givet dem for meget ansvar. Vi har lært, at vi og de nyuddannede skal være mere tålmodige. I stedet for at ville have resultater nu. Det har vi snakket med de nyuddannede om. Det handler om tålmodighed og vedholdenhed.

For nogle af de nyuddannede er det en udfordring, at der er forventninger til dem om, at de skal være faglige fyrtårne og være med til at hæve kvaliteten af tilbud fra ansættelsestidspunktet. I interviewene ses det, at de nyuddannede kan blive ansat et sted, hvor der i forvejen er enten begrænset eller slet intet uddannet personale. Dette kan være kombineret med, at det er svært at tiltrække uddannet arbejdskraft. I de tilfælde, hvor det så lykkes at tiltrække en nyuddannet, kan der være uforholdsmæssigt høje forventninger til, hvad de faktisk kan gøre på en arbejdsplads. En af de nyuddannede, der arbejder som dagplejer, fortæller, at hun bliver kontaktet af folk fra andre byer og bygder, der gerne vil have hendes råd om, hvordan de skal håndtere forskellige opgaver. Der kan være store forventninger til, at de nyuddannede kommer med nyeste og mest opdaterede viden og er parat til at dele ud fra dag et. Det kunne i sådanne situationer være en fordel at have en gensidig dialog og forventningsafstemning mellem arbejdsgiver og nyansat, hvor de gensidige forventninger blev italesat. På den måde kunne der eventuelt opnås en mere realistisk forventning og en bedre måde med praksis for den nyuddannede.

Omvendt er der også arbejdsgivere, der ser nyuddannede, som de mener, kommer ud på arbejdspladserne og vil forandre det hele på baggrund af teoretisk viden tilegnet under uddannelsen, der eventuelt ikke har meget at gøre med den udførte praksis på ansættelsesstedet. Det er for både arbejdsgiver og nyuddannet en balancegang at starte en ansættelse – igen kan en fordomsfri dialog eventuelt imødekomme en del af disse potentielle udfordringer.

Det er derfor vigtigt, at både arbejdsgiveren og PI/SPS hjælper den nyuddannede med overgangen til arbejdsmarkedet. PI/SPS kan bidrage ved at give de nyuddannede de rette kompetencer, og arbejdsgiver kan bidrage ved at give de nyuddannede tid til at lære arbejdspladsen at kende og lære de metoder, som arbejdspladsen bruger. I interviewene er der også skitseret rigtigt gode forløb, hvor arbejdsgiver og nyuddannet har haft en god dialog om, hvad forventningerne er, og hvordan den nyuddannede kan bidrage til udviklingen af arbejdspladsen over tid, fx gennem oplæg på personalemøder og længerevarende tematiske forløb.

4.2 Sektoraftagernes vurdering af de nyuddannedes kompetencer

En del af interviewet med sektoraftagerne, heriblandt daginstitutionsledere, døgninstitutionsledere og botilbudsledere, har fokuseret på de nyuddannedes teoretiske og praktiske kompetencer efter endt uddannelse.

4.2.1 Fra teori til praksis

Interviewene med sektoraftagerne viser, at når nyuddannede kommer ind på arbejdsmarkedet, er de ofte meget motiverede til at arbejde med børnene, og de kommer ind med en masse energi, kræfter og styrker, som smitter af på personalet. De nyuddannedes energi kommer også til udtryk i interviewene, hvor én svarer følgende på spørgsmålet om, hvordan de oplever skiftet fra studerende til medarbejder:

Jeg tænkte: endelig! Det var meget teori, og det blev jeg lidt træt af.

Nyuddannedes energiske og motiverede indstilling til deres arbejde gør, at andre medarbejdere oplever at få en fornyet energi og styrke til deres arbejde. Ligeledes værdsættes teoretiske inputs også ifølge flere arbejdsgivere, hvor forskellige forløb, som de nyuddannede i høj grad er medskabende til, kan være med til at dele de nyuddannedes viden. En forudsætning for dette er, at den nyuddannede er både parat til og i stand til at dele den opbyggede viden fra uddannelsen til andre medarbejdere, der måske ikke selv har en uddannelse. Det sidste perspektiv stiller krav til evnen til at omsætte viden på en god og letforståelig måde, der mere forholder sig til praksis end til en akademisk og mere teoretisk tradition. Samtidig nævner flere ledere, at nyuddannede kan have udfordringer med at tilpasse sig arbejdskulturen, arbejdspresset samt de opgaver, de skal løse. Til gengæld nævner lederne, at nyuddannede er ivrige efter at lære og blive bedre. En leder for et dagtilbud beskriver, hvordan pågældende oplever de nyuddannedes kompetencer:

Det, jeg er rigtig glad for, er, at nyuddannede er meget mere friske og energiske end de ældre pædagoger. Nyuddannede har meget mere kræfter og er mere handlekraftige. Det er også dem, der har det helt opdateret viden inden for pædagogikken, så de er også gode til at videreføre ny viden til de andre.

Afhængigt af, om de interviewede ledere er fra institutions- eller handicapområdet, er der generelt forskel på deres vurdering af, hvorvidt nyuddannede fra PI/SPS har tilstrækkelige faglige kompetencer. Det er især daginstitutionsledere, som vurderer, at nyuddannede samlet set har en højt faglig forståelse, når de kommer ind på arbejdspladsen. De erfarer, at nyuddannede kommer ind på arbejdsmarkedet med en helt opdateret viden inden for det pædagogiske arbejde, og de bidrager med nye udsyn og nytænkning. Ifølge daginstitutionslederne er de nyuddannede således fagligt velfunderet og opdateret med tidens tendenser inden for pædagogikken.

Flere ledere på handicapområdet, heriblandt ledere på handicapdøgninstitutioner og botilbud, har dog en noget andet opfattelse. De beskriver, at nyuddannede fra PI/SPS ofte ikke har tilstrækkelige faglige kompetencer på handicapområdet, når de begynder på arbejdspladsen. Flere ledere fremhæver, at mange nyuddannede kommer ind på handicapområdet med næsten ingen kendskab til området. Desuden fremhæver de, at de nyuddannedes manglende faglige kompetencer, i høj grad kan forklares ved, at der i uddannelserne fra SPS er for lidt fokus på handicapområdet.

I interviewene med lederne omtales også forskellige praksisser for, hvordan de nyuddannede starter arbejdet på arbejdspladsen. Der er i interviewene stor spredning på, hvordan opstarten forløber, og hvordan der tages mod de nyuddannede. Opstarten kan være meget planlagt med helt faste kurser og tilstedeværelse i forskellige afdelinger eller stuer, eller den kan være mere løs med en forventning om, at de nyuddannede i højere grad selv er med til at definere det gode opstartsforløb. En opstart kan således også indeholde meget forskellig vægt på møder mellem arbejdsgiver og nyuddannet i forhold til forventningsafstemning. En pointe fra et interview er, at det gode opstartsforløb starter allerede ved beskrivelsen af stillingen i stillingsopslaget. Her kan en god og tilbunds-gående beskrivelse være med til at tiltrække de nyuddannede, der har de rette kompetencer, samtidigt med at den kan fungere som en tidlig forventningsafstemning for den nyuddannede i forhold til stillingen.

Tilsvarende ses det i VIVEs undersøgelse af familiecentre (Dahl et al., 2022), hvor italesættelsen er, at arbejdsgiverne helst ikke ansætter nyuddannede, hvis der er flere at vælge mellem. Her vægtes anciennitet og erfaringer med området højere end ny og opdateret viden.

4.2.2 Strategi for uddannelserne

I interviewene med undervisere og ledelse på PI/SPS er et af de vigtige emner, hvilke nyuddannede det er, der strategisk satses på at sende ud på arbejdsmarkedet. Et udtryk, der anvendes til at beskrive, hvordan man gerne ser den nyuddannede, er *generalist*. En generalist med et bredt og solidt vidensgrundlag, der har lært, hvordan de kan specialisere sig, når de påbegynder arbejdet efter endt uddannelse. Det vil sige, at de med en akademisk tilgang kan tillære sig nye kompetencer og eventuelt også dele denne nye viden med andre kollegaer.

Som det fremgår af studieordningen i boks 4.1, er der under uddannelsen fokus på det specialiserede område og særligt i forbindelse med de 18 ugers specialpraktik.

Boks 4.1 Studieordning for socialpædagoguddannelsen ved PI/SPS

Den studerende fordyber sig i en periode i specialpædagogik inden for én eller flere pædagogiske målgrupper med særlige behov, således at den almene pædagogiske faglighed danner grundlag for den specialpædagogiske viden i arbejdet med blandt andet mennesker med nedsat funktionsevne og socialt udsatte i alle aldre. Den studerende præsenteres for specialpædagogiske områder samt specialiserer sig i selvvalgt(e) område(r).

Det tværfaglige samarbejde med andre professioner på det sociale område får særlig fylde i det specialpædagogiske samarbejde med borgerne, og studerende præsenteres for erfaringer fra det socialpædagogiske praksisfelt. Den studerende får et teoretisk vidensgrundlag for udvalgte områder inden for specialpædagogik med kompetencer til også at søge viden også inden for andre områder.

I interviewene med nyuddannede går det også igen, at de ser sig selv som generalister, der har et forholdsvis bredt fundament, men at der dermed også er brug for videre fordybning efter påbegyndt arbejde. Her kan der opstå udfordringer, hvis arbejdsgiverne ikke på samme måde ser de nyuddannede som medarbejdere, der fortsat skal tilegne sig viden. For nogle nyuddannede kan det være en udfordring at få tid og mulighed for fortsat at fordybe sig og tilegne sig viden. Dette skal ses i sammenhæng med, at en del nyuddannede kommer til at arbejde på arbejdspladser, hvor de måske er den medarbejder, der har det højeste uddannelsesniveau, nogle gange også højere end deres leders. I de situationer kan det være en udfordring for de nyuddannede at argumentere for, at man er generalist og ikke er det faglige fyrtårn, der fra dag 1 kan løfte kvaliteten, som nogle arbejdsgivere forventer.

På andre arbejdspladser er der en stor forståelse for, at de nyuddannede ikke har viden om alt, og der bliver taget imod de nyuddannede med fastlagte forløb eventuelt med fastlagt efter-/videreuddannelse på ansættelsestidspunktet. I interviewene tyder det på, at de mere fastlagte forløb sker oftere, jo mere specialiseret tilbuddet er.

4.2.3 Praksiserfaring og viden om specialområdet

Et andet centralt emne i interviewene med sektoraftagerne har handlet om, at de oplever, at mange nyuddannede mangler praktiske kompetencer og praktisk erfaringer, når de kommer ind på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse. I de fleste interviews med ledere, beskriver de, at nyuddannede bliver udfordrede, når de skal koble deres tilegnede teoretisk viden til det praksisfelt, som de arbejder indenfor. Lederne begrundede de nyuddannedes udfordringer med at knytte deres teoretiske forståelse an til en praktisk pædagogik med blandt andet, at der i uddannelsesinstitutioner er for lidt fokus på praksis. En leder forklarer det således:

Det, jeg ønsker mest, når man skal arbejde i en daginstitution, er, at man er god til at skabe gode oplevelser for børnene, at være et godt forbillede. Jeg har også erfaret, at nogle pædagoger, som ellers altid har fået gode karakter i uddannelsen, kan have meget svært ved at føre det ud i praksis. De er rigtig gode til det teoretiske, men kan ikke finde ud af at overføre det til praksis. Jeg har også erfaret, at dem, der har taget direkte til pædagoguddannelsen fra gymnasiet, og som ikke har noget erfaring i at arbejde med mennesker, kan

have meget svært ved at håndtere børnene. Nogle bliver ramt af stress. Det er helt anderledes for dem, der har taget den decentrale pædagoguddannelse. De har i flere år arbejdet i en daginstitution eller på det sociale område, og når de tager en videregående uddannelse, kommer de tilbage med mange flere kompetencer.

Desuden fremhæver lederne, at de nyuddannedes manglende praksiserfaring fører til en række udfordringer for de nyuddannede. For eksempel kommer daginstitutionslederne ind på, at nyuddannedes manglende praksiserfaringer medfører udfordringer i forhold til grænsesætning hos børnene, håndtering af børnene, omstille sig til institutionens arbejds gange og kultur, samt udfordringer i forhold til forældresamarbejdet. Nogle ledere nævner, at de nyuddannedes manglende erfaring kan for nogle resultere i et chok over arbejdslivet, heriblandt arbejdsmængden, -presset, og intensiteten. Flere dag- og døgninstitutionsledere beskriver, at nogle nyuddannede bliver overvældede over, hvor besværlige børnene kan være. Flere døgninstitutionsledere fortæller, at det for nyuddannede kan være meget overvældende at opleve børn med stor sorg, angst og børn, som er udadreagerende.

Et andet perspektiv, som interviewene med sektoraftagerne har haft stor fokus på, er, at graden af de nyuddannedes praktiske kompetencer kommer meget an på, hvorvidt de nyuddannede har tidligere erhvervserfaring inden for det pædagogiske og/eller sociale område. Interviewene med sektoraftagerne viser, at nyuddannede med erhvervserfaring ofte er meget bedre klædt på til at løfte hverdagens opgaver på arbejdspladsen end nyuddannede uden tidligere erhvervserfaring. Det begrundes af lederne med, at nyuddannede med erhvervserfaring er mere vant til at indgå i et arbejdsfælleskab og -miljø, har nemmere ved at tage ansvar og har bedre forståelse for institutionen som organisation end nyuddannede uden tidligere erhvervserfaring på området. En leder udtrykker det således i et interview:

Det er meget anderledes for socialhjælpere, for de kommer ind på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse allerede med en masse erfaring. Når de kommer tilbage på arbejde efter at have taget uddannelse, har de fået flere kompetencer, samtidig med at de allerede har en masse erfaring.

Sektorlederne fremhæver desuden, at det især er de nyuddannede pædagoger, som har taget uddannelsen direkte efter gymnasiet, som mangler praktiske kompetencer, mens mange nyuddannede socialassistenter, socialhjælpere og pædagoger, der har taget den decentrale pædagoguddannelse, kommer ind på arbejdsmarkedet allerede med flere års praktiske erfaring fra sociale eller pædagogiske område og dermed ofte også har højere praktiske kompetencer.

En leder på et botilbud for handicappede har erfaret, at pædagoger generelt kan have meget svært ved at arbejde med psykisk syge voksne. Lederen fortæller, at pædagoger ofte prøver at opdrage beboerne og behandler dem mere som børn end voksne:

(...) jeg oplevede, at pædagoger forsøgte at opdrage beboerne. Det var, som om de prøvede at opdrage dem som børn. De borgere, vi har her, skal ikke opdrages, for de er ikke børn. Når de prøver at opdrage dem, opstår der naturligvis vredesudbrud. Dem, vi har boende her, er voksne mennesker, og man skal hele tiden forhandle med dem, og man kan ikke bare sige til dem "du skal gøre det her", for så starter vreden. Pædagogerne plejer at sige til dem "du skal gøre det her", som om de er i gang med opdrage et barn. Sådan skal det ikke være.

Der er dog også ledere i både dagtilbud og døgninstitutioner, der udtrykker stor tilfredshed med de nyuddannede, også selvom de ikke har tidligere erhvervserfaring: *"De er rigtig hurtige til at lære og er hurtige til at forstå tingene. De er gode til at overføre det, de har lært, når de kommer ind på arbejdsmarkedet".* Så samlet set er der stor tilfredshed med de nyuddannede, men særligt blandt sektoraftagere på det specialiserede område er der et ønske om en større specialisering. En leder for et botilbud fortæller om den manglende specialisering:

Generelt har pædagoger ikke direkte specialisering inden for døgninstitution for handicappede. I uddannelsen har de meget lidt om handicapområdet. Vi plejer derfor at kigge på deres evner og interesser, og om vi kan bruge deres evner i de aktiviteter, vi har med borgerne, som vi arbejder for. For eksempel kigger vi mere på, om vedkommende er interesseret i at sejle, dyrke sport, er god til musik eller til sang m.m. I PI/SPS er det primært raske mennesker, man lærer om, og det er i meget lille omfang, at de lærer om fx handicappede i døgninstitutioner.

Ledere i institutioner på det specialiserede område har blandt andet nævnt, at de gerne vil have, at de nyuddannede havde et bedre kendskab til diagnoser, så de er bedre klædt på til at arbejde med borgere med en diagnose. Derudover nævnes der også et ønske om, at de nyuddannede har en større viden om konflikthåndtering.

Flere af de interviewede familiecenterledere kommer ind på, at nyansatte medarbejdere med en uddannelse fra PI/SPS primært har dagtilbudsorienterede kompetencer, og at de ofte mangler kompetencer og viden inden for familiebehandling og familierådgivning. Det nævnes blandt andet, at de mangler kompetencer inden for samtaleteknikker, håndtering af samt forståelse for familiens problematikker, herunder kompetencer inden for arbejdet med multiproblem-familier samt problemer hos udsatte familier. Ofte er disse noget, som medarbejdere lærer gennem erfaring men også gennem temadage, vidensforum, interne og eksterne kurser og efteruddannelser

Ligesom i interviewene med familiecenterledere har der i de kvalitative interviews med medarbejdere fra familiecentre været et gennemgående emne om en oplevelse af manglende kendskab og kompetencer inden for behandlingsarbejde, når de startede i jobbet. Mange af de interviewede medarbejdere havde ingen eller næsten ingen behandlingsmæssige eller terapeutiske kompetencer eller viden om det, da de startede i jobbet. For de fleste var det heller ikke noget, de var blevet introduceret til under deres studier på PI/SPS.

De nyuddannede begrundes i interviews til en vis grad også fravalget af det specialiserede område med de potentielt skiftende arbejdstider og hårdere arbejdsmiljø. En afdeling beskriver, hvordan de forsøger at imødekomme dette ved at konstruere særlige stillinger til nyuddannede, der ikke indeholder skiftende arbejdstider.

I et interview med en nyuddannet socialpædagog, der er blevet ansat som familiebehandler, fortæller hun, at hun ikke vidste, hvad en familiebehandler var, og hvad det vil sige at være familiebehandler, da hun startede i jobbet. Den nyuddannedes manglende erfaring og kompetencer udmøntede sig også i et chok, usikkerhed og utryghed over, om det arbejde, hun lavede, var godt nok. I det nedenstående beretter hun om bekymringer i forhold til, hvad det betyder at være familiebehandler:

I starten, tænkte jeg meget på "hvad er en familiebehandler?" Jeg vidste jo ikke, hvad det var. Jeg vidste ikke, hvad man lavede. Et stykke tid efter, jeg blev ansat som familiebehandler, var jeg meget i tvivl om, hvad en familiebehandler var. Jeg kunne forstå ordet, men vidste ikke, hvad det indebar. Det var, da jeg begyndte at have samtaler med borgere i familiehuset, at jeg langsomt begyndte at forstå, hvad en familiebehandler var. Det kommer jo an på, hvordan man selv forstår ordet familiebehandler.

I ovenstående tilfælde er det tydeligt, at der for den nyuddannede ikke er fuld forståelse for, hvad det reelt er, hendes arbejde består af, og først gennem den konkrete udførelse af opgaverne dannes et billede af dette. Det er en gensidig udfordring, for det handler om, at både den nyuddannede skal stille spørgsmål til arbejdet, men også at arbejdsgiver skal give mulighed for at stille spørgsmål. Fra uddannelsens side er det også vigtigt at give de nyuddannede den viden, at det at stille spørgsmål og danne sig en arbejdsmæssig identitet er en del af at starte på et arbejde. Det er ikke nødvendigvis noget, der kommer fra den første dag i ansættelsen.

Opsamlende kan det siges, at de udfordringer, nogle nyuddannede oplever i deres møde med arbejdsmarkedet, kan imødekommes ved, at arbejdsgiverne har et tydeligt tilrettelagt introforløb for nyuddannede nyansatte. En del af et sådan introforløb kan være en italesættelse af, at det at være nyuddannet *ikke* er det samme som at være ekspert på alt. Ligeledes kan en del af introforløbet også være et fokus på afklaring af den nyuddannedes kompetencer og ønsker til ansættelsen. For at et sådan forløb skal være succesfuldt, skal det også strække sig over et stykke tid, så den nyuddannede kan have tid til at formulere spørgsmål og selv blive klar over stærke sider og eventuelle udfordringer.

En anden side af dette kan også være, at PI/SPS i højere grad end nu kan være brobyggende i forhold til arbejdsgiverne og øge samarbejdet med disse. Dette udfoldes i følgende kapitel.

5 Samarbejde mellem arbejdsgivere og PI/SPS

Der er på PI/SPS forskellige samarbejder med arbejdsgiverne, og for de studerende er der også undervejs i mange af uddannelserne et møde med arbejdsmarkedet og dets krav i praktikperioderne. Dette kapitel fokuserer på, hvordan disse møder vurderes af alle parter, og hvordan disse samarbejder kan være med til at facilitere en indtræden på arbejdsmarkedet for de studerende, når de går fra at være studerende til at være nyuddannede på arbejdsmarkedet.

Afsnittes hovedpointer opsamles i nedenstående boks:

Hovedpointer om samarbejdet mellem arbejdsgivere og PI/SPS

- Praktikken er hovedmødet for de studerende med arbejdsmarkedet.
- Arbejdsgiverne er åbne over for muligheden for kortere praktikperioder, hvor man kan få et hurtigere indtryk af et område.
- Der er muligheder for at udvide de studerendes horisont i forhold til ansættelsessteder gennem fx flere oplæg undervejs i uddannelsen.
- Samarbejderne kan være en mulighed for, at flere nyuddannede fik øje på specialområdet som sektor.

5.1 Praktik

Ud over socialassistentuddannelsen er alle uddannelserne ved PI/SPS vekseluddannelser mellem teoriforløb og praktikperioder. Praxis er dermed kendetegnende for alle institutionens uddannelser, uanset niveau: fra medhjælperuddannelser til bachelorniveau. Ens for alle uddannelserne er det også, at der under praktikperioder er praktikansvarlige og praktiklærere ved PI/SPS, som er ansvarlige for, at praktikkens læringsmål kan opfyldes.

Gennemførelse af praktikken udgør således et fælles grundelement i uddannelserne. Særligt for bacheloruddannelsen Socialpædagoguddannelsen og den decentrale Socialpædagoguddannelse fremgår det af studieordningernes målbeskrivelser for praktikken, at de er tilrettelagt med en progression, der gradvist inddrager flere perspektiver på det pædagogiske arbejde, som dermed udvider den studerendes opmærksomhedsfelter og refleksion.

For særligt de studerende, der går direkte fra gymnasial uddannelse til PI/SPS, er praktikken en vigtig del af uddannelsen, for det er eventuelt deres første møde med praksis. Dette understreges af både nyuddannede og aftagere i interviewene, at praktikken er en mulighed for at danne sig et billede af, hvad det egentlig vil sige at være ansat i de forskellige sektorer.

Specialpraktikken undervejs i socialpædagoguddannelsen er for mange studerende deres første møde med det specialiserede område. I nogle af interviewene bliver dette beskrevet som et praksischok, mens andre gennem mødet med det reelle arbejde på det

specialiserede område får blik for, hvilke forskelle det er muligt at gøre som pædagog på det specialiserede område. Fælles for mange af de interviewede er, at de sætter stor pris på praktikken og muligheden for at prøve sine tillærte kompetencer af. Det stiller også krav til både studerende og praktiksted for at sikre, at man ikke blot bliver en del af normeringen, men faktisk har tid til at reflekterer over det tillærte. Dermed stilles der også krav til praktikvejlederen.

For en del af de studerende ender praktikstedet med at blive arbejdssted efter endt uddannelse, hvorfor et godt praktikforløb også kan være en begyndende rekruttering af en ny medarbejder.

Der er dermed også en mulighed for at give flere nyuddannede lyst til at arbejde på det specialiserede område, ved at de får gode oplevelser fra praktikperioderne. Der er dog den udfordring for nogle potentielle praktiksteder, at de ikke på nuværende tidspunkt har uddannede socialpædagoger ansat, der kan varetage rollen som praktikvejleder, hvorfor de ikke kan være praktiksted.

5.2 Snusepraktik

For de studerende kan det godt være et stort og forpligtende valg at vælge praktiksted, der binder den studerende til et praktiksted i hele perioden. Et forslag fra en arbejdsgiver er derfor, at de studerende får mulighed for praktikophold af kortere varighed undervejs i uddannelsen, således at de studerende kan danne sig et bedre indtryk af flere steder, før man træffer det endelig valg om praktiksted. Dette kan dog udfordre nogle af de specialiserede institutioner, hvor relationsdannelse over længere tid med beboerne er en vigtig del af det at arbejde på institutionen. Snusepraktikkerne kunne være en mulighed for at give flere studerende et indtryk af forskellige potentielle arbejdsområder, både på normalområdet og det specialiserede område.

5.3 Oplæg og konkrete samarbejder

Gennem oplæg fra arbejdsgiverne oplever de studerende, hvad det vil sige at arbejde forskellige steder. I interview med nyuddannede har en del lagt vægt på, at det har været godt at få indtryk af forskellige arbejdsgivere gennem oplæg fra arbejdsgivere eller på jobmesser. Nogle af oplæggene bliver afholdt både af ledere og af personer, der selv er uddannet på PI/SPS. Her lægger de nyuddannede stor vægt på at høre, hvordan det er at arbejde forskellige steder fra andre med en tilsvarende uddannelsesbaggrund.

En del af arbejdsgiverne har i interviewene pointeret, at de meget gerne vil deltage med sådanne oplæg eller eventuelt med andre konkrete samarbejder om fx opgaveskrivning, men at det ikke altid er tydeligt for dem, hvordan de kan bidrage med dette på PI/SPS.

Det kunne fx være oplæg fra familiecentre, døgn- og botilbud og andre mulige arbejdsgivere.

En oplagt mulighed for at lette afviklingen og logistikken ved sådanne oplæg kunne være at afholde dem online, hvor arbejdsgivere ikke nødvendigvis behøver at rejse langt for at afholde oplægget, ligesom den praktiske planlægning lettes, og frekvensen eventuelt kan øges.

6 Perspektivering

Dette kapitel samler op på tværs af de andre kapitler og udgør derfor et konkluderende kapitel, hvor også opmærksomhedspunkter optegnes.

De nyuddannede fra PI/SPS er bredt set værdsatte og efterspurgte blandt arbejdsgiverne. Kompetencerne, de nyuddannede har med sig, stemmer i høj grad overens med, hvad der efterspørges og beskrives i lovgivningen. Hvis der er områder, der er udfordringer med, bygger arbejdsgiverne gerne oven på det brede vidensfundament med enten formel videreuddannelse eller uformel sidemandsoplæring, hvor der gøres brug af de nyuddannedes evner til at sætte sig ind i nyt stof. Dette gør sig i højeste grad gældende på normalområdet, hvor de nyuddannede går meget glat ind i arbejdssituationer og personalegruppen.

På det specialiserede område er der en mere udtalt mangel på arbejdskraft, og der efterspørges også nyuddannede fra PI/SPS. Her kan der med fordel arbejdes på, at de studerende får mere indblik i sektoren og mulighederne for at arbejde her. Det kan fx være gennem konkrete samarbejder med de specialiserede områder og ved, at der i uddannelserne eventuelt fokuseres mere eksplicit på tilgange og metoder til de specialiserede områder, således at de studerende kan se, hvordan deres kompetencer kan anvendes på området, når de som nyuddannede kommer ud på institutionerne.

6.1 Efterspørgslen på nyuddannede

Blandt aftagerne er der i interviewene en italesættelse af, at man over tid vil kunne ansætte næsten alle de nyuddannede, der havde lyst til at søge arbejde ved dem. Dermed er der en situation, hvor efterspørgslen på nyuddannet arbejdskraft overstiger udbuddet. Fra PI/SPS' side er der i forhold til den situation fokus på, at det ikke umiddelbart kan lade sig gøre at skrue op for størrelsen på holdene uden samtidigt at slække på optagelseskriterierne og dermed også potentielt risikere at skrue ned for den gennemsnitlige kvalitet blandt de nyuddannede. En af de løsninger, der er på denne udfordring, er noget af det, der allerede gøres på nuværende tidspunkt fra PI/SPS, nemlig at udbyde uddannelser på mange forskellige niveauer, således at det er muligt at starte på en uddannelse på lavere niveau og over tid opbygge kompetencer og studierelevant viden nok til at gennemføre uddannelsen til socialpædagog.

Det lader til, at det, at efterspørgslen overstiger udbuddet, er endnu mere udtalt på det specialiserede område, ligesom der er tydelige geografiske forskelle i udfordringen. Data indikerer, at det er et mindre problem i de større uddannelsesbyer end i mindre byer og bygder.

6.2 Generalistuddannelse

Fra uddannelsens side er der et stort fokus på, at man uddanner generalister. Dette bliver i store træk overså anerkendt blandt aftagerne, men blandt aftagerne på specialområdet er der en italesættelse af, at man uddanner generalister til normalområdet og ikke til

specialområdet. Derfor kunne der med fordel sættes større fokus på specialområdet under uddannelsen. Der er ikke nødvendig tale om, at det er nye kompetencer, de studerende skal tillære sig, men måske i lige så høj grad et fokus på, hvordan de allerede tillærte kompetencer kan anvendes på det specialiserede område.

Det, at de nyuddannede er uddannet som generalister, nødvendiggør også, at de får muligheder til at tillære sig nye kompetencer, så de over tid kan blive specialister i egne jobs. Dette kan der med fordel fokuseres på blandt aftagerne, således at de nyuddannede får mulighed for at have en opstart som nyuddannet og dermed også en anerkendelse af, at det, at man er nyuddannet, ikke nødvendigvis er det samme som, at man er færdiguddannet. Det er, afhængigt af job og funktion, nødvendigt at give de nyuddannede flere kompetencer, før de kan udfylde en mulig stilling fuldt ud.

Generalistbegrebet, og hvad det betyder for de studerende, når de kommer ud som nyuddannede, kan med fordel italesættes for de studerende som en del af uddannelsen. Dermed kan de også selv i højere grad over for en arbejdsgiver italesætte, hvad det er de kan, og hvordan der over tid kan tillægges nye kompetencer, både gennem formel og uformel uddannelse.

6.3 Onboarding

I forlængelse af ovenstående tema kan aftagerne med fordel give de nyuddannede onboarding-forløb af længere varighed. Med onboarding tænkes her på forløb, hvor de nyuddannede får mulighed for at prøve deres kompetencer af, og i dialog med nærmeste leder også fokusere på, hvad de nyuddannedes styrker og svagheder er. En del af onboarding-forløb kan også være både formel og uformel uddannelse i form af fx kurser eller sidemandsoplæring. På større arbejdspladser kan onboarding-forløb også indeholde en slags praktikforløb, hvor der arbejdes i andre afdelinger end den, hvor den nyuddannede er ansat.

Onboarding-forløbene kan både være i form af et på forhånd planlagt forløb, generisk forløb eller et mere individuelt forløb, hvor der måske er mere plads til tilpasning undervejs i forløbet.

Onboarding-forløb kan være med til, at aftager gør endnu bedre brug af de nyuddannedes kompetencer gennem gensidigt kendskab til dem, og også en hurtigere integration på arbejdspladsen.

6.4 Voksendidaktik

Der er på en del arbejdspladser en forventning om, at de nyuddannede deler ud af deres viden, fx gennem sidemandsoplæring eller oplæg. På nogle arbejdspladser er de nyuddannede endda de ansatte, der har det højeste uddannelsesniveau, hvorfor forventningerne til deres vidensdeling kan være endog meget høje, og de forventes at skulle agere som faglige fyrtårne fra første arbejdsdag. For at klæde de nyuddannede på til at dele viden med deres kommende kollegaer kunne der med fordel også være temaer omhandlende voksendidaktik, og hvordan de nyuddannede kan tilrettelægge forløb og oplæg.

På den anden side er det også vigtigt, at arbejdsgiverne tilpasser forventningerne til de nyuddannede, så de ikke bliver overvældet af for høje forventninger til, hvordan de nyuddannede skal være med til at hæve kvaliteten i arbejdet fra dag 1.

6.5 Decentral uddannelse

Den decentrale uddannelse er for en del af de nyuddannede en unik mulighed for at starte på en uddannelse uden at skulle flytte langt væk. Flytninger kan være en udfordring, hvis man fx har små børn eller en mand, der ikke kan flytte med. Det giver en gruppe af potentielle studerende muligheden for at starte på en uddannelse, de ellers måske ville have valgt fra. Ligeledes giver de decentrale uddannelser også det præg til PI/SPS, at det er hele Grønlands seminarium, og at det er med til at hæve uddannelsesniveauet i hele landet og ikke kun i de store byer.

Den decentrale organisering er dermed med til at udbedre nogle af de strukturelle udfordringer, der ligger i Grønlands store geografiske distancer.

De decentrale uddannelser stiller dog også krav til, at flere forskellige aktører spiller sammen, så som Majoriaq, kommuner, selvstyre og PI/SPS. Det er kun gennem fortsat godt samarbejde, at de gode decentrale uddannelser fortsat kan være et positivt bidrag til samfundet.

6.6 Uddannelsessproget

For en del af de studerende giver det sproglige udfordringer, når en del af uddannelserne er på dansk. For andre er det en fordel, for det er det sprog, de er vant til at bruge, når de uddanner sig og skriver opgaver. Men der er ingen tvivl om, at det, at en del af uddannelserne er grønlandssprogede, er med til at muliggøre deres opstart på en uddannelse – noget, der aldrig vil falde dem ind, hvis det kun var muligt at tage uddannelserne på dansk.

Det giver dog også udfordringer med lærebøger mv., hvoraf nogle udelukkende forefindes på dansk. Det er derfor vigtigt fortsat at fokusere på at rumme alle studerende, uanset sproglige kompetencer og akademiske muligheder.

Endeligt er det også et vigtigt perspektiv for nogle af de studerende, at de er nødt til at dygtiggøre sig i sprog, hvis de har interesse i at læse videre efter endt socialpædagogiske uddannelse, for så er uddannelsessproget enten dansk eller engelsk.

6.7 Brobygning og samarbejde mellem PI/SPS og aftagere

Der kan med fordel fokuseres mere på brobygning og involvering af aftagerne i konkret afvikling af arrangementer og forløb undervejs i uddannelsen. Det er en oplagt mulighed for at give de studerende blik for, hvad deres muligheder er efter endt uddannelse, ligesom det giver muligheden for at vise, hvad de kan på det specialiserede område.

Der er gensidig interesse i dette fra både aftagere og PI/SPS' side, hvorfor det virker oplagt at forsøge at igangsætte fx oplæg fra aftagere eller temadage med involvering af flere forskellige aftagere.

Sådanne brobygninger kan også være i form af kortere praktikforløb eller tættere samarbejde i forbindelse med konkrete undervisningsforløb, hvor aftagere bliver inviteret med ind i undervisningen til at give deres indspark.

Praktikken kan være vejen til arbejde, og for en del studerende er det naturlige valg at søge ansættelse på praktikstedet. Derfor er det vigtigt, at der udbydes praktikker både på det specialiserede område og normalområdet. Det begrænser muligheden for praktikker på det specialiserede område, at der ikke er tilstrækkeligt uddannede socialpædagoger til at varetage rollen som praktikvejleder på området. Dette kan udgøre en negativ selvforstærkende spiral, der virker imod det at få flere socialpædagoger i sektoren.

6.8 Forskellige forventning til forskellige uddannelser

Når de nyuddannede kommer ud på arbejdsmarkedet, bliver de i høj grad anerkendt for deres specifikke uddannelse, og hvilket niveau den er på. For aftagerne knytter der sig forskellige forventninger til de nyuddannede alt efter, hvilket niveau deres uddannelse er på.

Men hvis de nyuddannede kommer ud på arbejdspladsen som den med højest uddannelse til trods for, at de udelukkende har fx en socialassistentuddannelse, kan der i nogle tilfælde være lige så høje forventninger til dem, som hvis de fx havde en socialpædagoguddannelse. Dermed stiller det højere krav til de, der tager uddannelser på de lavere niveauer, til at kende deres egne begrænsninger, og hvad de fx ikke kan gøre i lige så høj grad som fx en socialpædagog kan. For eksempel kan der på et dagtilbud være det tilfælde, at de som helt nyuddannede bliver bedt om at være leder eller souschef. Her kan det være en fordel også at kende egne begrænsninger for at afgrænse opgaverne fornuftigt, og for at de nyuddannede ikke skal brænde ud for hurtigt i en for høj stilling i forhold til uddannelsesniveauet.

7 Metode

I dette afsnit gennemgås de anvendte metoder og de indsamlede data til evalueringen.

Der er følgende datakilder til evalueringen:

- Desk research
- Interviews og casebesøg
- Workshops
- Registerdata.

Desk research

Som opstart på evalueringen udførte VIVE et desk research. Formålet med desk research var at sikre, at evalueringen byggede på den nyeste viden på området, og at eksisterende relevant viden indgik i evalueringen. Desk research blev udført gennem søgninger på internettet og ved at gennemgå de allerede udførte evalueringer af PI/SPS. Herigen- nem blev ny kilder afdækket og fremsøgt. En del af desk research var også at gennemgå VIVEs allerede gennemførte analyser på området.

Viden fra desk research er anvendt til formulering af interviewguides og indgår i analy- serne, hvor det er relevant.

Interviews og casebesøg

Der er udført interviews til evalueringen i perioden marts til september 2021. Den mest intensive del af dataindsamlingen forløb med interviews og casebesøg i Grønland i peri- oden 28. august til 17. september.

Data anvendt til analyserne i nærværende rapport er indsamlet gennem flere forskellige interviewtyper, herunder telefoninterviews og onsite case-interviews.

I nedenstående tabel fremgår fordelingen af interviews på type og kommune.

Tabel 7.1 Oversigt over interviews udført i forbindelse med evalueringen

Kommune	Dagtilbud	Botilbud	Døgninstitutioner	Familiecenter	Nyuddan- nede	Forvaltning
Sermersooq	2	3	3	2	1	1
Qeqertalik				1	2	
Qeqqata				2	1	
Avannaata	3	1	1	2	6	1
Kujalleq	3		2	2	3	2
I alt	8	4	6	9	13	4

Der er således i alt udført 44 interviews.

Der er rekrutteret til interviews ad mange forskellige veje, både gennem PI/SPS, kommu- ner og opslag på sociale medier. Derudover er der også i interviewene blevet fokuseret

på, hvem der ellers kunne være relevant at interviewe i forhold til de relevante temaer for evalueringen.

Interviewene blev udført ud fra semistrukturerede interviewguides, der levede rum til, at de pågældende informanter kunne bidrage med viden. Alle interviews er udført af medarbejdere med stor erfaring i indsamling af data gennem interviews.

En del af interviewene blev udført som casebesøg. Disse besøg har den fordel, at konteksten for interviewet kan være en større del af analysen.

En stor del af telefoninterviewene blev udført af en grønlandsktalende medarbejder, hvorfor interviewet kunne udføres på grønlandsk eller dansk alt efter den interviewedes ønske.

På casebesøgene er alle deltagere på forhånd blevet informeret om, at de deltagende medarbejdere fra VIVE ikke taler grønlandsk. Derfor er der i alle tilfælde blevet tilbudt, at der kunne deltage en tolk i forbindelse med interviewene. Det var dog kun til et par af interviewene, hvor denne mulighed blev valgt.

Det kan give sproglige udfordringer at interviewe på dansk i Grønland, og derfor ville det også have været at foretrække, hvis alle interviews kunne udføres på grønlandsk. Da de deltagende medarbejders sproglige kompetencer ikke var til at udføre interviews på grønlandsk, har vi i stedet søgt at minimere udfordringerne. Interviewguides er således oversat til grønlandsk og medbragt på interviewene således at spørgsmålene kan læses på grønlandsk undervejs i interviewene.

Interviews udført i forbindelse med evalueringen er optaget. Efter interviews er der blevet skrevet referater af interviewene for at fastholde pointerne. For nogle af nøgleinterviewene er der efterfølgende blevet skrevet referat på baggrund af lydoptagelsen.

Alle interviews udført på grønlandsk er blevet refereret i danske referater.

Workshops

I forbindelse med dataindsamlingen har VIVE afholdt to workshops med deltagere fra henholdsvis PI/SPS og relevante departementer og styrelser. Den første workshop blev afholdt i Ilulissat og den anden i Nuuk. Formålet med workshopperne var at efterprøve de umiddelbare analyser og resultater, som var blevet formuleret i forbindelse med dataindsamlingen. På workshopperne blev umiddelbare resultater og analyser fremlagt, hvorefter deltagerne kunne komme med input eller forslag til vinkler på fundene. Workshopperne er således både analyse og dataindsamling på én gang. Det er vigtigt, at det til enhver tid er VIVE, der er ansvarlig for alle analyser, og at det ikke er deltagerne fra workshoppernes ansvar, hvordan VIVE har anvendt viden fra workshopperne.

Registeranalyse

Registeranalysen tager udgangspunkt i alle de elever, som påbegynder én af de følgende fem uddannelser⁴ på PI/SPS med start i år 2013 og frem til år 2020:

⁴ Studerende på Rådgiverassistentuddannelsen og uddannelsen til Rådgiver i Socialt Arbejde er ikke medtaget, da disse to uddannelser er arbejdsgiverfinansierede (se mere på: <https://pi.sps.gl/uddannelser/raadgivningsassistentuddannelsen/>)

- Socialpædagoguddannelsen
- Socialassistentuddannelsen
- Socialhjelperuddannelsen
- Den Decentrale Socialhjelperuddannelse
- Dagtilbudsmedarbejderuddannelsen.

Valget om tidligst at se på dem, der påbegynder en uddannelse på PI/SPS i år 2013, skyldes, at det først er her, at skolen er identificeret som Socialpædagogisk seminarium. Denne afgrænsning gør, at vores sample indeholder 881 unikke personer, som fra 2013 til 2020 påbegynder en uddannelse på PI/SPS.

Registeranalysen indeholder alle relevante baggrundsoplysninger om de studerende og deres studiefortid og arbejdsfremtid i forhold til uddannelsen på PI/SPS.

Al registerdata er leveret fra Grønlands Statistiks registre og er analyseret og opbevaret på Grønlands Statistiks sikre servere.

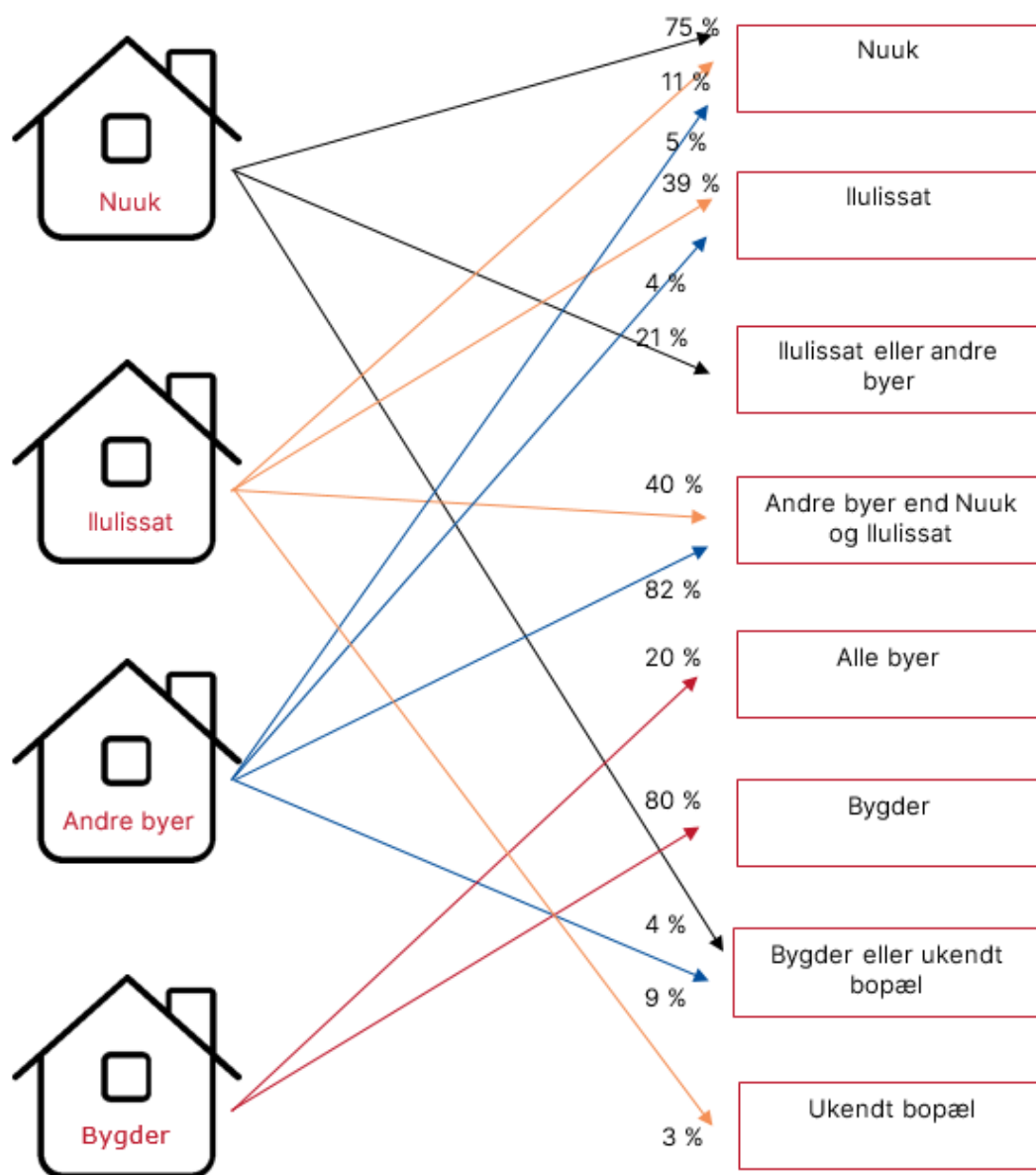
Litteratur

- Christensen, T.S., Jóensen, J.P., & Hermansen, A.B. (2020). *Ekstern evaluering af uddannelserne på Perorsaanermik Ilinniartfik / Socialpædagogisk Seminarium, Ilulissat Grønland. Evalueringsrapport del 2*. Ilulissat: Perorsaanermik Ilinniartfik / Socialpædagogisk Seminarium.
- Dahl, K.M., Kloppenborg, H.S., & Pedersen, N.J.M. (2020). *Kortlægning af døgninstitutionsområdet i Grønland*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Dahl, K.M., Olsen, M.G., Henze-Pedersen, S., Iversen, K., & Hansen, H. (2022). *Kortlægning af familiecentre i Grønland* [under udgivelse]. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Danske Professionshøjskoler. (2019). *Fakta om pædagoguddannelsen*. København: Danske Professionshøjskoler.
- Hansen, H., & Iversen, K. (2021). *Dagtilbud i Grønland: Analyse af forhold med betydning for børnemiljøet*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Jensen, J.K., & Pedersen, N.J.M. (2020). *Analyse af udfordringer i uddannelsessektoren i Grønland: En forundersøgelse til analyse af finansieringssiden*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- PI/SPS. (2021). *Erhvervsakademiuddannelse til pædagogmedhjælper*. Accessed 4/11/21: <https://pi.sps.gl/uddannelser/paaedagogmedhjælper/>

Bilag 1 Flyttemønstre

Huset i Bilagsfigur 1.1 viser, hvor de studerende bor et år efter endt uddannelse. Procentandelen på pilene indikerer, hvor de studerende boede et år, før de startede på deres uddannelse. På grund af forskellige diskretionshensyn ved brugen af registerdata kan det desværre ikke lade sig gøre at opgøre kategorierne på samme måde på begge sider af figuren.

Bilagsfigur 1.1 Andelen, der bor forskellige steder året, før de påbegynder deres første uddannelse på PI/SPS fra 2013-2020, fordelt på, hvor de har bopæl året, efter de afslutter deres sidste uddannelse på PI/SPS



Anm.: Figuren er baseret på oplysninger om 403 studerendes bopælsoplysninger året, efter de afslutter deres sidste uddannelse på PI/SPS.

Kilde: Analyserne er lavet på baggrund af data fra Grønlands Statistik



DET NATIONALE FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD