



Medfinansieret af  
Den Europæiske Union

# Midtvejsevaluering af

026. Professionalisering af FGUs inkluderende læringspraksis

FGU Østjylland, FGU Aarhus, FGU Midtjylland og FGU Sydøstjylland

Maj 2024  
Version: 1.0

IRISgroup

Pluss

Projektnummer	026
Version	1.0
Udgivelsesdato	27.05.24
Udarbejdet af	MC
Kontrolleret af	FMP

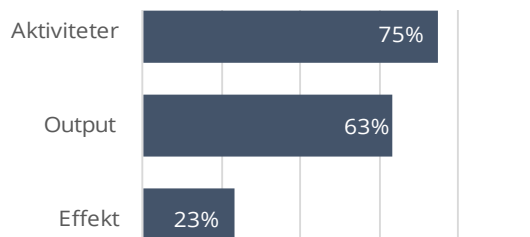
# INDHOLD

<b>1. Resume.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Fakta om projektet.....</b>	<b>4</b>
2.1 Projektets effektkæde.....	5
2.2 Evalueringens datagrundlag.....	5
2.3 Scoring af fremdrift ift. projektmål.....	6
<b>3. Projektstatus.....</b>	<b>7</b>
3.1 Overordnet status.....	7
3.2 Status på aktiviteter.....	8
3.3 Status på output.....	9
3.4 Status på effektforventninger.....	9
<b>4. Projektets implementering.....</b>	<b>11</b>
4.1 Input.....	11
4.2 Rekruttering.....	12
4.3 Virkemidler.....	13
4.4 Outcome & effekt .....	14
4.5 Forankring.....	15
4.6 Monitorering og opfølgning.....	15
<b>5. Anbefalinger og læring.....</b>	<b>17</b>

# 1 Resumé

## Status på projektets indikator

Projektet har ved midtvejsevalueringen opnået 75 % af de opstillede aktivitetsmål. Projektet er også langt med hensyn til outputmål, men har en begrænset fremdrift på effektmålene. Dette hænger bl.a. sammen med, at det tager tid at påvirke elevernes fravær, og at projektholder først ved projektafslutning sammenligner fraværstallene med fraværstallene fra før projektets opstart.



Note: Ovenstående fremdrift er ift. projektets totale måltal.

### Input

Det er vores vurdering, at projektet har de kompetencer, der skal til for at udvikle en recovery- og rehabiliteringstilgang. Der er ansat de ressourcpersoner, der skal drive udviklingen på institutionerne, men det har været en udfordring, at institutionerne (og skolerne) har organiseret indsatsen forskelligt. Der er ligeledes valgt agenter på alle skoler. Det er også et opmærksomhedspunkt, at skolelederne ikke har været tilstrækkelig tænkt ind i projektet fra starten af.

### Rekruttering

Vores vurdering er, at tilgangen ser ud til at virke på eleverne, samt at der næppe er større forskelle mellem elever på AGU og PGU, når det kommer til betydningen af at få anerkendelse og blive i stand til at mestre sit liv. Det er også vores vurdering, at der er stor forskel på, hvilken rolle den enkelte agent har på skolerne, hvordan de understøttes i rollen og hvordan de omsætter viden til praksis hos sig selv og deres kollegaer. Det er et opmærksomhedspunkt, at 43 % af agenterne ikke oplever at få tilstrækkelig støtte i arbejdet som lokal agent.

### Virkemidler

Vi vurderer, at antagelserne i projektets effektkæde for de medarbejderrettede aktiviteter holder, men at det kræver en intensiveret indsats at tilføre og vedligeholde viden hos underviserne. 74 % af underviserne svarer, at de aldrig før har arbejdet med recovery- og rehabiliteringstilgangen, mens 56 % aldrig har arbejdet med kvalificeret selvbestemmelse eller vitaliseringstilgangen. Det betyder, at det er behov for at opbygge medarbejdernes viden så at sige fra bunden af. Desuden var det i april 2024 kun halvdel af underviserne, der havde gennemført en prøvehandling.

### Outcome & effekt

Vores vurdering er, at projektet bidrager til at styrke underviserne forudsætninger for at skabe forbedringer for eleverne - men også at det kræver et stort vedligeholdelsesarbejde. Alle de interviewede undervisere ser en styrke i, at de får et fælles sprog for tilgangen, men oplever at det er svært at ændre sin pædagogiske praksis. Ændring af en kultur tager tid og det kræver, at alle ledere går forrest og understøtter kulturen. Derfor er der på den enkelte skole behov for løbende kompetenceudvikling af undervisere samt konkret og synligt opfølgning af, hvordan ændringen af mindsettet påvirker eleverne - særligt deres lyst til at møde på skolen.

### Forankring

Vores vurdering er, at styregruppen har tænkt over hvordan projektet forankres. Styregruppen er bevidst om, at der efter projektperioden skal afsættes ressourcer, så agenterne kan fortsætte deres arbejde og der kan gennemføres løbende kompetenceudvikling af underviserne. Hvorvidt institutionerne kan fastholde konsulentgruppen er ikke afgjort endnu, men det vil være en klar fordel, da megen viden ellers går tabt.

### Monitorering

Vores vurdering er, at konsulentgruppen løbende monitorerer på projektet og følger op på de forskellige aktiviteter. Ligeledes mødes alle agenter på tværs af institutioner og skoler, hvilket giver mulighed for at dele vigtig viden om hvilke tiltag, der er afprøvede, og hvordan de virker.

## 2 Fakta om projektet

*Dette afsnit indeholder en kort beskrivelse af projektets formål og baggrund samt en gengivelse af de vigtigste baggrundsoplysninger for projektet. Afsnittet afsluttes med en opsamling af projektets 'effektkæde' og en kort beskrivelse af evalueringens datagrundlag.*

Det er karakteristisk for en stor del af elevmålgruppen for FGU, at de er i en sårbar situation, som forhindrer dem i at gennemføre et FGU-forløb og komme videre i uddannelse eller job. De eksisterende FGU-tilbud løser ikke disse udfordringer i tilstrækkelig grad, bl.a. på grund af manglende kompetencer blandt personalet. Projektet ønsker at integrere og oversætte den nyere forståelse af recovery og rehabilitering inden for sundheds- og beskæftigelsessektoren til undervisningspraksis på FGU. Det er antagelsen, at værdierne bag - og borgertilgangen i - recovery/rehabilitering, vil kunne bidrage væsentligt til FGUs kvalitet som inkluderende institution for de mest udsatte elevgrupper. Derfor er målet med projektet at udvikle involverende og inkluderende metoder og praksisser, som kan understøtte elevernes personlige recovery og empowerment, og derigennem styrke deres kvalificerede selvbestemmelse.

Projektets aktiviteter er inddelt i tre spor:

- **SPOR 1 - ANSÆTTELSE AF RESSOURCEPERSONER/UDVIKLINGSKONSULENTER:** Udviklingen af nye metoder og den pædagogiske praksis sker via projektansættelse af ressourcepersoner med viden om og kompetencer inden for recovery/rehabiliterings-tilgange. Ressourcepersonerne bidrager til formulering og gennemførelse af konkrete indsatser målrettet eleverne og parallelt hermed etablerer de et praksisnært læringsrum for personalet.
- **SPOR 2 - KOMPETENCEUDVIKLING AF MEDARBEJDERNE:** For at etablere en grundlæggende fælles forståelse og metodisk tilgang kompetenceudvikles det samlede pædagogiske personale på hver institution. Derudover vil en mindre gruppe af særligt interesserede medarbejdere få et grundigere kendskab til recovery/rehabiliteringstilgangen, så de kan bidrage til implementering af nye metoder og ny pædagogisk praksis på skolerne.
- **SPOR 3 - FORLØB FOR ELEVHOLD:** Med udgangspunkt i medarbejdernes kompetenceudvikling og udvikling af metoder til ny pædagogisk praksis etableres forløb for eleverne. I projektets løbetid etableres forløb for 120 elever, som vil skabe erfaringer i forhold til den videre forankring af nye metoder og den pædagogiske praksis. Erfaringer og metoder som fremadrettet vil komme til gavn for alle elever på de fire FGU-institutioner.

### FAKTA-BOKS

Tilskudsmodtager	FGU Østjylland
Sagsbehandler	Emilie Seierø Reese Jensen
Finansieringskilde	Socialfonden Plus (ESF+)
Indsatsområde	Uddannelse til alle (ESF 2.2)
Samlet budget	DKK 10.603.908
Bevillingsperiode	01.06.2022 – 01.01.2025

## 2.1 Projektets effektkæde

Projektets effektkæde er sammenfattet i tabellen herunder. Evalueringen har især fokus på outcome, som er bindeleddet mellem projektets umiddelbare output/leverancer og resultaterne/effekterne på længere sigt, hvilket er nærmere udfoldet i afsnit 4.4.

Tabel 1: Projektets effektkæde

Indhold	Aktiviteter
<b>Input</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Budget: 10,6 mio. kr</li><li>▪ Partnere: Projektejerskabet er delt imellem FGU Østjylland, FGU Aarhus, FGU Midtjylland og FGU Sydøstjylland.</li></ul>
<b>Hovedaktiviteter</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Ansættelse af ressourcepersoner</b>, der formulerer og gennemfører konkrete indsatser målrettet eleverne og parallelt hermed etablering af et praksisnært læringsrum for personalet</li><li>▪ <b>Kompetenceudviklingen af medarbejderne</b> på to niveauer: En samlet kompetenceudvikling af det samlede pædagogiske personale på hver institution og en dybere kompetenceudvikling af udvalgte medarbejdere på hver institution.</li><li>▪ <b>Forløb for elevhold</b>, der forankrer de nye metoder og den pædagogiske praksis.</li></ul>
<b>Output</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Samlet 120 elever fordelt på de fire institutioner</li><li>▪ Ansættelse af 5 ressourcepersoner/udviklingskonsulenter</li><li>▪ Kompetenceudvikling af 230 pædagogiske medarbejdere</li><li>▪ Kompetenceudvikling af 13 medarbejdere med særlig interesse i recovery- og rehabiliteringstilgangen</li><li>▪ Forløb for elevhold på basis af recovery- og rehabiliteringstilgang, og kvalificeret selvbestemmelse</li></ul>
<b>Outcome</b>	Se afsnit 4.4
<b>Resultater (effekter)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Målbare resultater, der kan aflæses positivt i fraværstatistikker</li><li>▪ Samlet kompetenceløft af det pædagogiske personale</li><li>▪ Udviklede elevforløb</li></ul>

## 2.2 Evalueringens datagrundlag

Evalueringen er grundlæggende baseret på semistrukturerede interviews. Der er gennemført interviews med projektleder, de fem ressourcepersoner (+ en barselsvikar), 11 medarbejdere, der fungerer som agenter, 15 elever, syv lærere og de fire direktører for de delta-gende FGU-institutioner. Interviewene er gennemført som fokusgruppeinterview.

I forbindelse med evalueringen har vi desuden udsendt et elektronisk spørgeskema til deltagere i indsatsen (via e-mail-liste fra projektholder). Spørgeskemaet er sendt ud til alle 230 medarbejdere på de fire institutioner. 183 respondenter har gennemført besvarelse af spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 80 %.

Både spørgeskema og interviews giver et indblik i såvel det forventede som allerede opnåede udbytte blandt deltagerne, men udgør ikke en præcis beskrivelse af indsatsens effekt-skabelse.

### 2.3 Scoring af fremdrift ift. projektmål

Vurderingen af projektets målopnåelse er primært baseret på *fremdrift ift. outputmål* og sekundært *fremdrift ift. aktivitetsmål*. Scoren tildeles på baggrund af en helhedsvurdering af projektets målopnåelse, men med udgangspunkt i projektets kvantitative målopnåelse på evalueringstidspunktet. Nedenstående tabel over sammenhæng mellem målopnåelse og trafiklysscore er vejledende.

Tabel 2: Vejledende sammenhæng mellem målopnåelse og trafiklys

Trafiklys	Målopnåelsen er	Midtvejseva-luering	Slutevaluering
Grøn	... som ønsket eller bedre	45 % +	95 % +
Grøn	... lidt under det ønskede niveau	35-44 %	81-90 %
Gul	... noget under det ønskede niveau	24-34 %	65-80 %
Rød	... meget under det ønskede niveau	15-24 %	20-64 %
Rød	... ikke eksisterende eller tæt på	0-14 %	0-19 %

## 3 Projektstatus

*Afsnittet indeholder en kort fremstilling af status for projektets fremdrift. Vi indleder med en kort overordnet status. Dernæst følger en status på henholdsvis projektets aktivitetsmål (afsnit 3.2), projektets outputmål (afsnit 3.3) samt projektets effektmål (afsnit 3.4) som angivet i projektets eget indikatorskema, der er aftalt med Erhvervsstyrelsen.*

### 3.1 Overordnet status

I april 2023 blev de fem ressourcepersoner, der udgør konsulentgruppen (herefter benævnt konsulentgruppen), ansat. Etableringen af konsulentgruppen, udmøntning af projektdesignet og udvikling af implementeringsplan har taget længere tid end forventet, hvorfor både styregruppe og projektledelse tilkendegiver, at de er bagefter.

Status ved midtvejsevalueringen er, at implementeringen af projektet er kommet godt i gang – med et primært fokus på medarbejderne og hvordan deres mindset skal ændres. På alle skoler under de fire FGU-institutioner er der udvalgt medarbejdere, der skal fungere som agenter. Agenterne skal inspirere deres kollegaer og medvirke til at udbrede recovery og rehabiliteringstilgangen. Der har været fokus på at kompetenceudvikle agenterne, så de har den fornødne viden til at varetage rolle. Samtidig er der brugt ressourcer på, at gruppen af agenter på tværs af institutionerne har lært hinanden at kende. Kompetenceudviklingen af alle medarbejdere er sket dels gennem en fælles dag, dels gennem oplæg og indsats på de enkelte skoler. Endelig har konsulentgruppen støttet medarbejderne i at gennemføre prøvehandling, der bygger på tænkningen bag recovery og rehabilitering.

Agenterne fortæller, at de i projektets første fase særligt har arbejdet med at skabe en fælles tankegang blandt medarbejderne om "*hvordan vi tænker om den her elevgruppe*", det vil sige skabe et fælles FGU-narrativ. Det betyder, at der har været fokus på medarbejderne og deres mindset, som er afgørende for at kunne skabe en forandring hos eleverne.

Indsatsen rettet mod eleverne er præget af, at det har været prøvehandling, fx i forhold til forløbssamtaler, tjek ind og ud af undervisning osv. Dvs. at indsatsen direkte rettet mod eleverne ikke har været det primære fokus i første del af projektet, hvor det har handlet om at få medarbejderne klædt på til at gennemføre indsats rettet mod eleverne.



## 3.2 Status på aktiviteter

**På evalueringstidspunktet er 75 % af de opstillede aktivitetsmål nået, beregnet som et simpelt gennemsnit.** Status for de enkelte aktivitetsmål er gengivet i tabellen nedenfor.

Tabel 3: Status på de opstillede aktivitetsmål per 01.03.2024

Aktivitet	Måltal	Status	Målopnåelse i procent
Hovedaktivitet 1 Ansættelse af ressourcepersoner/udviklingskonsulenter	5	5	100 %
Hovedaktivitet 2 Kompetenceudvikling af pædagogiske medarbejdere	230	162	70 %
Hovedaktivitet 3 Kompetenceudvikling medarbejdere med særlig interesse i recovery- og rehabiliteringstilgangen	13	13	100 %
Hovedaktivitet 4 Forløb for elevhold på basis af recovery- og rehabiliteringstilgangen	120	40	33 %

*Note: Projektets målopnåelse af indrapporteret til evaluatør af bevillingsmodtager. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt.*

Som det fremgår af ovenstående tabel, har projektet en fornuftig fremdrift på de kvantitative mål i hovedaktiviteter 1-3 med ansættelse af ressourcepersoner og kompetenceudvikling af medarbejdere.

Da fokus har været på kompetenceudvikling af medarbejderne og synliggørelse af, hvad en recovery og rehabiliteringstilgang betyder i den enkeltes pædagogiske praksis, er der ikke udviklet eller gennemført så mange forløb for elevhold frem til midtvejsevalueringen. Dette er ikke overraskende, da vi ser implementeringen af den inkluderende læringspraksis som en trappe, hvor de første trin er medarbejdernes mindset og viden. Derfor forventer vi også, at projektet vil nå sine mål for udvikling og gennemførelse af forløb for elevhold.

### 3.3 Status på output

**På evalueringstidspunktet er 61 % af de opstillede outputmål nået, beregnet som et simpelt gennemsnit.** Status for de enkelte outputmål er gengivet i tabellen nedenfor.

Tabel 4: Status på de opstillede outputmål per 01.03.2024

Output	Måltal	Status	Målopnåelse i procent
Output 1 Samlet 120 elever fordelt på de fire institutioner	120	40	33 %
Output 2 Ansættelse af 5 ressourcepersoner/udviklingskonsulenter	5	5	100 %
Output 3 Kompetenceudvikling af 230 medarbejdere	230	162	70 %
Output 4 Kompetenceudvikling af 13 medarbejdere med særlig interesse i recovery- og rehabiliteringstilgangen	13	13	100 %
Output 5 Forløb for elevhold på basis af recovery- og rehabiliteringstilgang, og kvalificeret selvbestemmelse	10	0	0 %

Note: Projektets målopnåelse af indrapporteret til evaluatør af bevillingsmodtager. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt.

Projektet har haft en fornuftig fremdrift på de opstillede outputmål. Vores vurdering er, at selve fundamentet for projektet med løbende kompetenceudvikling af agenter og en fælles kompetenceudviklingsdag for medarbejderne er udviklet og gennemført som tænkt. Herudover er der gennemført lokale tiltag på de enkelte skoler, hvor konsulentgruppen har holdt oplæg, vist prøvehandling mv.

### 3.4 Status på effektforventninger

**På evalueringstidspunktet er 23 % af de opstillede effektmål nået, beregnet som et simpelt gennemsnit.** Status for de enkelte effektmål er gengivet i tabellen nedenfor.

Tabel 5: Status på de opstillede effektmål per 01.03.2024

Indikator	Måltal i projektperioden	Måltal efter projektperioden	Status	Målopnåelse i procent
Effekt 1 Målbare resultater, der kan aflæses positivt i fraværsstatistikker	-	Fald på 5 %	-	0 %
Effekt 2 Samlet kompetenceløft af det pædagogiske personale	230	230	162	70 %
Effekt 3 Udviklede elevforløb	10	10	-	- %

Note: Projektets målopnåelse af indrapporteret til evaluatør af bevillingsmodtager. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt. - angiver, at projektholdet endnu ikke er begyndt at samle data ind på denne indikator. 'Målopnåelse i procent' er beregnet pba. måltallene for den samlede projektperiode.

Kernen i projektet er at ændre arbejdet med og tilgangen til eleverne, så det i højere grad understøtter elevernes recovery og empowerment. Ved at gennemføre små prøvehand-

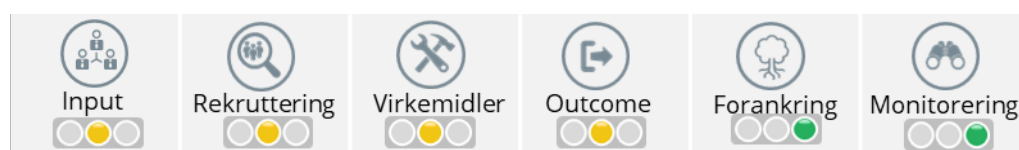
linger har nogle af eleverne oplevet en indsats, men på sigt skal alle elever mødes af denne tilgang. Styregruppen medgiver selv, at det er en ambitiøs målsætning både at ændre medarbejderne mindset og kunne se en større effekt hos eleverne indenfor en projektperiode på to år.

Dermed er det også for tidligt at forvente, at der vil være et synligt fald i elevernes fravær. Projektet laver en måling ved projektets afslutning, som sammenlignes med fraværstallene ved projektets start.

## 4 Projektets implementering

I dette afsnit præsenterer vi vores vurdering af projektets implementering ud fra seks faste evalueringsparametre. Figuren nedenfor giver et overblik over evalueringens konklusioner i forhold til de seks parametre. En grøn score indikerer en tilfredsstillende implementering, evt. med nogle få forbedringspotentialer; en gul score indikerer et behov for at adressere visse udfordringer og en rød score indikerer, at der er ét eller flere forhold, som ikke er tilfredsstillende.

Figur 6 Tildeling af scorer for de seks evalueringsparametre



Forklaring af scorer:

	Grøn score	Projektimplementeringen er tilfredsstillende. Få forbedringspotentialer.
	Gul score	Et eller flere elementer i projektimplementeringen bør have fokus.
	Rød score	Kritiske forhold i projektimplementeringen. Væsentlige forbedringspotentialer

I de følgende afsnit uddyber vi vurderingerne af projektet under de enkelte parametre.

### 4.1 Input



**Projektet har ansat ressourcepersoner, og introduceret recovery- og rehabiliteringstilgangen til medarbejderne, men det har været udfordrende, at institutionerne (og skolerne) har organiseret indsatsen forskelligt.** Projektet er organiseret med en fælles projektleder og en konsulentgruppe bestående af de fem ressourcepersoner. Ressourcepersonerne er organisatorisk ansat på de enkelte institutioner (to på FGU Østjylland, en på FGU Aarhus, en på FGU Midtjylland og en på FGU Sydøstjylland), og dermed har de to organisatoriske ophæng, nemlig projektet og deres institution. Derudover udgør de fire direktører styregruppen for projektet.

Konsulentgruppen oplever, at der fra starten manglede en tydelig rolle- og ansvarsfordeling i forhold til deres to organisatoriske ophæng, hvorfor implementeringen af projektet har været en mere åben og udfordrende proces, end forventet. Konsulentgruppen har skulle navigere mellem at være tilknyttet projektet og være ansat på de enkelte FGU-institutioner. Konkret brugte konsulentgruppen indledningsvis tid på at finde en fælles tilgang og på at forholde sig til forskellene i, hvordan institutionerne og de enkelte skoler vægter implementeringen af recovery- og rehabiliteringstilgangen. Samtidig har projektet også skulle konkurrere/integreres med andre metoder, som fx KRAP (Kognitiv, Ressourcefokuseret og Anerkendende Praksis), der anvendes på nogle af skolerne.

Vi vurderer, at styregruppen med fordel kunne have været tættere på og kommunikeret tydeligere omkring projektet i opstartsfasen, herunder sikret involvering af de enkelte skoleledere. Skolelederne var i udgangspunktet ikke tænkt ind i organiseringen, hvorfor der har været brugt kræfter på at onboarder dem og få tilpasset indsatserne til de enkelte skoler.

Blandt underviserne har der ikke været et tydeligt billede af, hvem der har ansvaret for implementering af recovery- og rehabiliteringstilgangen – er det (skole)ledelsen, konsulentgruppen eller agenterne? Vi vurderer, at der overfor underviserne med fordel kan skabes større tydelighed i forhold til, hvordan udviklingen af tilgangen sker, og hvem der har hvilket ansvar.

Det er også vores vurdering, at samarbejde og sparring mellem agenterne fra de forskellige institutioner og skoler er kommet til at fungere godt, men at det er væsentligt at fastholde og eventuelt øge støtte til agenterne. Agenterne tilkendegiver selv, at fx opbygning af den fælles materialebank gør det mere håndgribeligt for dem, så de kan tage materialer og forløb med til kollegaerne, og gennemføre praksisnære øvelser.

## 4.2 Rekruttering



**Det er positivt, at indsatsen er rettet mod alle elever, men der skal sættes fokus på, hvordan agenterne skal arbejde på henholdsvis AGU og PGU.** Underviserne oplever, at der er forskel på, hvordan man som underviser skal tilgå hold på AGU og PGU, hvorfor det er interessant at se, om der er forskel på, hvordan eleverne oplever indsatsen, og hvilken betydning den har for deres selvværd og deres lyst til at møde på skolen. Elever fra henholdsvis AGU og PGU fremhæver, at de oplever sig som havende forskellige behov afhængig af, om de er på et værksted ("vi er smede og vi skal bare videre på en erhvervsuddannelse") eller om de er på et alment grundhold ("vi skal finde ud af, hvad vi vil"). Begge hold elever fortæller imidlertid også samme historie om at skulle lære at stå op om morgenen, øve sig i at være deltagende i undervisningen og at turde indgå i fællesskaberne på skolen. Vores vurdering er, at tilgangen ser ud til at virke på eleverne, samt at der næppe er større forskelle mellem elever på AGU og PGU, når det kommer til betydningen af at få anerkendelse og blive i stand til at mestre sit liv.

Rekruttering af de lokale agenter har været forskellige fra skole til skole. Nogle agenter fortæller, at de har meldt sig frivilligt til at være agent, andre, at de blev spurgt/prikket på skulderen. Vores vurdering er, at der er stor forskel på, hvilken rolle den enkelte agent har på skolerne, hvordan de understøttes i rollen og hvordan de omsætter viden til praksis hos sig selv og deres kollegaer. Det understøttes af, at 43 % af agenterne i survey svarer, at de ikke oplever at få tilstrækkelig støtte i arbejdet som lokal agent. 29 % svarer, at de får tilstrækkelig støtte, og 29 % svarer "Ved ikke".

Samtidig oplever agenterne, at der er forskel på, hvordan de modtages på AGU og PGU. Agenterne fortæller, at de oplever større modstand hos værkstedslærere end hos almene lærere, selvom vurderingen faktisk er, at mange værkstedslærere arbejder ud fra en recoverytilgang. De har bare ikke et sprog for det – og har svært ved at forholde sig til teorien bag. På den baggrund vurderer vi, at der med fordel kan sættes fokus på, hvordan agenterne skal arbejde på henholdsvis AGU og PGU.

## 4.3 Virkemidler



**Vi vurderer, at antagelserne i projektets effektkæde vedrørende de medarbejderrettede aktiviteter holder, men det kræver en intensiveret indsats at tilføre og vedligeholde viden hos underviserne.** For at kunne udvikle en ny pædagogisk praksis på de fire FGU-institutioner er det vigtigt, at der skabes en dyb forståelse for

metoden recovery og rehabilitering samt redskabet kvalificeret selvbestemmelse. Projektets ambition er at ændre undervisernes mindset, så de ikke tror, at de ved bedre end eleven, hvad der er godt for vedkommende. Underviserne er enige i tilgangen. En peger på, at det hjælper, når hele kulturen bliver mere anerkendende og positiv, en anden formulerer, at den anerkendende tilgang giver mening ("start med det positive, så kommer vi til det svære bagefter").

Eleverne fortæller enslydende historier om, at det er en positiv oplevelse, når underviserne starter en forløbsamtale med at sige, hvad de synes eleven gør godt, når de får ros for at møde om morgenen ("tak for at du kom") i stedet for skæld ud for at komme for sent og når de oplever, at det er vigtigt, at de kommer ("opgaven kan ikke løses uden mig og det, som kun jeg kan gøre"). Generelt understøtter elevernes udsagn, hvor vigtig undervisernes tilgang til dem er. I en sammenligning med deres folkeskoletid siger nogle elever, at "på FGU gider alle lærerne at være her. Vi bliver værdsat og så får vi også lyst til at komme".

Som det fremgår af Tabel 7 har kompetenceudviklingen potentiale til at professionalisere undervisernes praksis, men det viser også, at der er et behov for yderligere kompetenceudvikling, hvis flere end de 24 % skal opleve det i høj eller meget høj grad.

*Tabel 7 Har kompetenceudviklingen bidraget til at professionalisere din praksis gennem introduktion til nye metoder og praksisgreb?*

Andel af respondenterne, der angiver, at kompetenceudviklingen har bidraget til at professionalisere deres praksis gennem introduktion til nye metoder og praksisgreb	Procent
I meget høj grad	6 %
I høj grad	18 %
I nogen grad	49 %
I lav grad	16 %
Slet ikke	5 %
Ved ikke	6 %

*n=188*

Samtidig er det hele 74 % af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen, der svarer, at de aldrig før har arbejdet med recovery- og rehabiliteringstilgangen, mens 56 % svarer, at de aldrig har arbejdet med kvalificeret selvbestemmelse eller vitaliseringstilgangen. Sammenholdt med oplysninger fra interviewene vurderer vi, at der skal en hel del mere kompetenceudvikling til, inden alle underviserne kommer til at føle sig trygge ved at bruge metoderne og redskaberne. Og dermed ændre deres mindset.

På tidspunktet for svar på spørgeskemaet (marts-april 2024) er det kun omkring halvdelen af underviserne, der på har afprøvet de nye metoder eller praksisgreb, som det fremgår af Tabel 8.

Tabel 8 Har du afprøvet nye metoder eller praksisgreb med afsæt i kvasvital / recovery-mindsettet?

Andel af respondenterne, der angiver at have afprøvet nye metoder eller praksisgreb med afsæt i kvasvital / recovery-mindsettet	Procent
Ja	52 %
Nej	48 %

N=187

De medarbejdere, der har afprøvet metoder og praksisgreb, oplever i nogen, høj eller meget høj grad, at metoderne understøtter deres arbejde med de mest udsatte unge (Se Tabel 9).

Tabel 9 Oplever du, at metoderne understøtter dit arbejde med de mest udsatte unge?

Andel af respondenterne, der angiver, at metoderne understøtter deres arbejde med de mest udsatte unge	Procent
I meget høj grad	16 %
I høj grad	29 %
I nogen grad	45 %
I lav grad	2 %
Slet ikke	1 %
Ved ikke	6 %

n=97

Undervisere, der deltog på kompetenceudviklingsdagen, fortæller, at der var meget information på en gang, og at de har behov for at arbejde mere med at oversætte teori til konkrete prøvehandlinger. De peger også på vigtigheden af at have videnspersoner, som de kan gå til (fx konsulentgruppen), og at der i hvert team er en agent, som kan være med til at skubbe på i det daglige. Endelig peger underviserne på, at der skal være en plan for onboarding af nye undervisere, så de også introduceres til tilgangen.

#### 4.4 Outcome & effekt



**De deltagende undervisere og de elever, der har fået en indsats, oplever, at projektet er værdiskabende, men det er endnu for tidligt at vurdere, om projektet har en effekt på elevernes fravær.** Der er bred enighed blandt undervisere, agenter og konsulenter om, at projektets valg af metode og redskaber kan skabe resultater ved at understøtte arbejdet med de mest udsatte unge, så de får håb og mod på fremtiden.

Generelt er den metodiske tilgang blevet taget godt imod blandt medarbejdere. Medarbejderne oplever, at projektet understøtter, at de får et fælles sprog for den måde, som de langt hen ad vejen oplever, at de allerede arbejder med eleverne. Samtidig får de tilført ny viden og får støtte fra agenter og konsulentgruppe, hvilket har stor betydning for deres mod til at lave prøvehandlinger og øve sig i tilgangen. Særligt det praksisnære læringsrum har betydning for underviserne, som ser en styrke i, at de får et fælles sprog for tilgangen – men de tilkendegiver også, at det er svært at ændre sin pædagogiske praksis.

Det handler om at skabe plads til læring hos eleverne ved at skabe tryghed og sætte fokus på det, der fungerer for den enkelte elev. Eleverne oplever det selv som motiverende, når underviseren fx starter med at sige noget positivt om dem. For underviserne handler det i høj grad om at øve sig og få omsat viden til praksis – og at kunne arbejde målrettet med teorien, som følgende citat fra en underviser illustrerer: "Det gør det muligt at sætte ord på de ting, som vi længe har arbejdet med, men måske ikke har kunnet forklare hvorfor. Det gør det muligt at arbejde mere konkret og direkte med målgruppen med udgangspunkt i teorien."

I og med at det handler om FGUs pædagogiske tilgang til at understøtte eleverne, så de oplever en øget mestring af eget liv og føler sig inkluderet i FGU-miljøet, er det svært allerede nu at måle effekten af de konkrete forløb/tiltag. Det er dog en rimelig antagelse, at metoden recovery og rehabilitering kan medvirke til at øge alle elevers udbytte af at gå på FGU, hvilket de fleste underviserne er enige i.

#### 4.5 Forankring



**Det er sandsynligt at projektets indsatser kan videreføres efter projektperioden, men det kræver en tæt ledelsesopfølgning.** Udviklingen af en ny kultur/ny pædagogiske tilgang på fire FGU-institutioner kræver en høj ledelsesbevågenhed og et tæt samarbejde mellem skoleledere og agenter. Oplevelsen i styregruppen er, at de fire institutioner har fundet hinanden i et fælles ønske om og behov for at udvikle en ny kultur - og at der er en god dynamik mellem dem. De erkender dog også, at det har været ambitiøst at tro, at de på to år kan nå i mål med at ændre mindsettet hos underviserne og få fraværet blandt eleverne til at falde med 5 %.

Derfor er styregruppen bevidst om, at der efter projektperioden skal afsættes ressourcer, så agenterne kan forsætte deres arbejde, og der kan gennemføres løbende kompetenceudvikling af underviserne. Hvorvidt institutionerne kan fastholde konsulentgruppen er ikke afgjort endnu, men vil være en fordel, da megen viden ellers går tabt. Samtidig fungerer konsulentgruppen som den ekspertgruppe, agenter, skoleledere m.fl. kan gå til. Uden en konsulentgruppe vurderer vi, at det kan blive svært at skabe en overordnet fælles tilgang for de fire institutioner, da der dermed ikke vil være et ophæng på tværs af institutionerne.

Endelig er det vores vurdering, at særligt skolelederne skal tænkes ind i forankringen af projektets resultater, da det er dem, der er ansvarlig for kulturen på den enkelte skole.

#### 4.6 Monitorering og opfølgning



**Projektpartnerne følger op på undervisere og elevers erfaringer med og udbytte af projektets aktiviteter, men det er vigtigt, at projektet fremadrettet mere systematisk indsamler erfaringer.** Konsulentgruppen monitorerer løbende projektet og følger op på de forskellige aktiviteter. Ligeledes mødes alle agenter på tværs af institutioner og skoler, hvilket giver mulighed for at dele vigtig viden om hvilke tiltag, der er afprøvede, og hvordan de virker.

Det er vigtigt at fastholde en systematisk erfaringsindsamling, så erfaringer fortsat kan deles på tværs af de fire institutioner, og så fx den omtalte materialebank vedligeholdes.



Derfor er det også væsentligt, at projektet tænker i, hvordan dette forankres efter projektudløb.

## 5 anbefalinger og læring

Her præsenterer vi de vigtigste anbefalinger og læringspunkter, som evaluator vil pege på med baggrund i evalueringen. Punkterne er ikke i prioriteret rækkefølge. For hver anbefaling eller læringspunkt er der angivet en primær målgruppe. Nedenstående tabel giver et overblik over, hvilke målgrupper, anbefalingerne og læringspunkterne relaterer sig til

Anbefaling/læringspunkt nr.	1	2	3	4
Projektholder	X	X	X	X
Øvrige operatører				
Udvalg og rammesættere				

**# 1: Skoleledere bør være en mere tydelig og aktiv del af projektet.** Projektets ophæng hos direktørgruppen for de fire institutioner har gjort, at skolelederne ikke fra starten har været en tydelig og aktiv del af projektet. Både i forhold til understøttelse af de lokale agenter og forankring af projektet, er det vigtigt, at skolelederne går forrest og selv anvender en recovery- og rehabiliteringstilgang i fx medarbejdersamtaler og i rammesætning af aktiviteter på skolen. Et forslag kan være, at skolelederne på tværs af institutionerne mødes regelmæssigt med konsulentgruppen og/eller styregruppen.

**# 2: Skab en tydeligere rolle for agenterne på den enkelte skole.** Agenterne er dem, der er tættest på de enkelte undervisere og på hverdagen på skolen. Det er derfor vigtigt at sikre, at agenterne kan vedblive at være synlige og pirre de andre læreres nysgerrighed. Der er meget forskel på den rækkevidde agenterne har, nogle rækker kun ud til nærmeste kollega, mens andre når ud til alle undervisere på skolen. Det er vigtigt, at den enkelte skoleleder tænker agenterne ind i forandringsarbejdet på skolen.

**# 3: Lav en tydelig tilgang til undervisere på henholdsvis AGU og PGU.** Agenterne fortæller, at de oplever større modstand hos værkstedslærere end hos almene lærere, selvom vurderingen er, at mange værkstedslærere arbejder ud fra en recoverytilgang. De har bare ikke et sprog for det – og har svært ved at forholde sig til teorien bag. På den baggrund vurderer vi, at der med fordel kan sættes fokus på, hvordan agenterne skal arbejde på henholdsvis AGU og PGU. Vi vurderer også, at projektet med fordel kan målrette indsatserne mere mod de konkrete værksteder og hold.

**# 4: Læg en plan for løbende kompetenceudvikling af underviserne og for en konkret og synlig opfølgning på den enkelte skole.** Vores vurdering er, at projektet bidrager til at styrke undervisernes forudsætninger for at skabe forbedringer for eleverne – men også at det kræver et stort vedligeholdelsesarbejde. Ændring af en kultur tager tid og kræver, at alle ledere går forrest og understøtter kulturen. Derfor er der på den enkelte skole behov for løbende kompetenceudvikling af undervisere samt for konkret og synlig opfølgning af, hvordan ændringen af mindsettet påvirker eleverne - særligt deres lyst til at møde på skolen.

