



REKRUTTERING TIL STRUKTØRFAGET

UNDERSØGELSE
BYGGERIETS UDDANNELSER
JANUAR 2021

WWW.RAMBOLL.COM

INDHOLD

1. Ledelsesresume	2
Drivkræfter og barrierer for rekruttering	2
Kortlægning af rekrutteringsinitiativer	3
Anbefalinger	4
2. Indledning	6
Baggrund og formål	6
Undersøgelsens datagrundlag	6
Læsevejledning	7
3. Anbefalinger og gode råd for at styrke rekrutteringen	8
4. Drivkræfter og barrierer for rekruttering	14
Skolernes interne forhold som drivkræfter eller barrierer for rekruttering	14
Skolernes omkringliggende forhold som drivkræfter eller barrierer for rekruttering	17
5. Kortlægning og analyse af rekrutteringsinitiativer	22
Skolernes oplevelse af rekrutteringsarbejdet	22
Identificerede rekrutteringsinitiativer	23
Hvordan virker rekrutteringstiltagene – og for hvem?	30
BILAG 1: METODEBESKRIVELSE	39
BILAG 2: FIGURER	42

1. LEDELSESRESUME

Dette resume indeholder hovedresultaterne fra Rambølls undersøgelse af rekruttering til struktøruddannelserne og giver et overblik over de anbefalinger, der er udledt på baggrund heraf.

Undersøgelse har til formål dels at **afdække drivkræfter og barrierer for succesfuld rekruttering** til struktøruddannelserne, dels at **kortlægge rekrutteringsinitiativer** samt **fremhæve gode og virkningsfulde eksempler**, som institutioner og virksomheder kan lære af i det videre arbejde med rekruttering til uddannelserne.

Med afsæt i ovenstående søger undersøgelsen at besvare nedenstående spørgsmål:

- 1) Hvilke drivkræfter og barrierer oplever aktører på området i relation til rekrutteringsarbejdet til struktøruddannelserne?
- 2) Hvilke initiativer arbejder erhvervsskoler og AMU-centre allerede med – og hvordan virker de?
- 3) Hvordan kan institutioner og virksomheder lære af de gode eksempler på vellykket rekrutteringsarbejde?

Undersøgelsen er gennemført via en spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere fra erhvervsskoler og AMU-centre, der udbyder struktøruddannelserne, samt interviews med ledere, medarbejdere, elever, virksomhedsrepræsentanter og UU-vejledere tilknyttet skoler, der lykkes med rekruttering til uddannelserne.

1.1 Drivkræfter og barrierer for rekruttering

Medarbejdere, ledere og elever fremhæver særligt **de gode sociale og faglige miljøer på struktøruddannelserne som en drivkraft** for uddannelserne. Elever, medarbejdere og ledere fortæller om en rummelig uddannelse, hvor faglærerne hjælper, støtter og vejleder eleverne med evt. faglige eller personlige udfordringer.

Selve struktørarbejdet kan opleves både som en drivkraft og en barriere. Struktøruddannelserne opleves som **alsidige uddannelser, der giver eleverne et godt indblik i alle delelementer på en byggeplads**, hvilket kan være fordel i forhold til fremtidige karriereveje og videre uddannelse. Arbejdet som struktør, der skal sikre bæredygtige bygninger eller sikre grundvandet, er endvidere flere steder bevidst eller ubevidst talt ind i den grønne omstilling, hvilket kan fungere som en drivkraft for en mere miljø- og klimabevidst ungdomsgeneration.

Uddannelsernes **praktikmuligheder og -garanti** opleves også som en drivkraft i faget som styrker uddannelsens attraktivitet. Omkring halvdelen af respondenterne oplever, at eleverne på GF1 og GF2 i høj eller i meget høj grad har kendskab til dette.

En forholdsvis stor gruppe af medarbejdere vurderer, at **eleverne mangler viden om generelle karriereveje og efteruddannelsesmuligheder**. Undersøgelsens medvirkende elever understreger, at de ser disse muligheder som en stor drivkraft, som de ikke var bevidste om, før de startede på uddannelsen.

På tværs af undersøgelsens medvirkende aktører står det klart, at det er den **mangelfulde viden om struktøruddannelserne**, der opfattes som **den største barriere** for rekruttering til faget. Dette drejer sig både om en manglende viden i samfundet helt generelt og i denne sammenhæng særligt om manglende viden hos **potentielle elever, forældre og UU-vejledere**.

Medarbejdere og ledere oplever generelt, de undervisere, der er tilknyttet uddannelsernes grundforløb, er gode til at vejlede eleverne, og at de er engagerede i at fortælle potentielle elever om struktørfaget. **Der kan dog være en barriere i rekruttering fra grundforløbene, hvis der ikke er nogen struktøruddannede faglærere, der underviser på GF1 og GF2.**

En anden væsentlig barriere omhandler skolernes økonomiske incitamenter og geografiske placering. **På de skoler, hvor grundforløbene og hovedforløbene ikke er på den samme skole, opleves dette som havende en negativ effekt på rekrutteringen.** Dette billede viser sig også i det kvalitative materiale, hvor flere skoleaktører peger på netop udbuddet af GF1 på egen skole og matrikel som en væsentlig årsag til, at de lykkes med at rekruttere elever fra GF1. I forlængelse af dette ser vi en overvægt af medarbejdere og ledere, der vurderer, at **skoler med grundforløb har økonomisk incitament til at guide deres elever mod de uddannelser, de selv udbyder hovedforløb i.**

1.2 Kortlægning af rekrutteringsinitiativer

Skolernes anvendte rekrutteringsinitiativer kan overordnet opdeles i fem kategorier:

- 1. Information om og synliggørelse af faget:** Dette foregår fx via informationskampagner og -møder, brobygning, uddannelsesmesser, introkurser og lign. Undersøgelsen viser, at **informationen skal føles personlig for målgrupperne for at nå dem der, hvor de er, og meget gerne være visuel i form af videoer eller lign., som tydeligt kan vise fagets DNA.**
- 2. Samarbejder, alliancer og relationsdannelse:** De medvirkende skoler indgår generelt i flere forskellige typer af samarbejdsrelationer. Særligt for de voksne elever er de mere virksomhedsfokuserede tiltag virksomhedsfulde, fordi de ofte allerede vil have berøring med branchen eller under alle omstændigheder med arbejdsmarkedet. Udover samarbejdet med de lokale virksomheder kan samarbejdet også omfatte andre aktører; jobcentre, FGU-skoler, UU-vejledning, erhvervsskoler, der udbyder grundforløb, mfl.
- 3. Afprøvning af faget:** En måde at udbrede viden om faget på er ved at lade potentielle elever og aktører 'rundt om dem' – fx vejledere og forældre – prøve faget af. Det sker blandt andet via erhvervs- og virksomhedspraktik eller introduktionsdag for potentielle elever, forældre og UU-vejledere. Det kan også handle om at eleverne på GF1 og GF2 får et længerevarende forløb eller mulighed for virksomhedspraktik, hvor de får lov til at komme i dybden med faget.
- 4. Brug af rollemodeller:** Undersøgelsen viser, at brugen af rollemodeller opleves som et **meget relevant tiltag for alle målgrupper af elever og i særlig høj grad for yngre elever. Tiltaget anvendes dog i ret begrænset omfang på skolerne.** Dog viser undersøgelsen også, at flere skoler de facto bruger faglærere som rollemodeller og **ser et stort potentiale i at anvende dem mere i promovering af faget og uddannelserne udadtil.**
- 5. 'Åben skole':** Tiltag i denne kategori indbefatter åbent hus-arrangementer på jævnlig basis eller i forbindelse med svendeprøver. Det kan også bestå af samarbejder med kommunale skoler, hvor der eksempelvis udbydes valgfag eller tværfaglige undervisningsforløb på erhvervsskolen. Det handler om, at **åbne skolen, hvilket kan være særligt virksomhedsfuldt for yngre elever, som vil være trygkere ved at søge erhvervsskolen frem for fx gymnasiet, når de kender skolen på forhånd.**

Generelt vurderer ledere og medarbejdere, at **størstedelen af initiativerne er relevante og vigtige**, og analyser viser **ikke afgørende forskelle på graden af relevans for forskellige elevmålgrupper**. Der tegner sig dog analytiske mønstre, der kan opsummeres i to hovedpointer:

- **Brugen af rollemodeller vurderes som meget relevant for alle målgrupper.** Tiltaget bedømmes at være særlig vigtigt for de yngre elever, men også for voksne elever. Ligeledes bedømmes også mentorordninger som meget relevante for alle målgrupper. **Disse initiativer er dog kun i mindre grad udbredt blandt skolerne** – der er altså her et endnu uudnyttet potentiale i at anvende tiltag som netop rollemodeller og mentorer i det fremadrettede rekrutteringsarbejde.
- **Jo ældre eleverne bliver, jo vigtigere vurderes de initiativer, der relaterer sig særligt til virksomheder**, branchen og arbejdsmarkedet generelt, eksempelvis **virksomhedspraktik**, samarbejder med lokale arbejdsmarkedsråd og samarbejder med lokale interesseorganisationer. Undersøgelsen viser, at mange voksne struktørellever rekrutteres til uddannelsen gennem virksomheder, hvor de allerede arbejder med faget, hvorfor den klare kobling mellem skole og virksomhed er vigtig i det rekrutterende arbejde for denne gruppe.

1.3 anbefalinger

På baggrund af ovenstående er der udledt følgende anbefalinger til erhvervsskoler, AMU-centre og lokale uddannelsesudvalgs videre arbejde med rekruttering til uddannelserne:

#1 Prioritér en klar organisering og ledelse af rekrutteringsarbejdet

Vær målrettet og organiseret i jeres arbejde med rekrutteringsinitiativerne. Vælg fx et strategisk fokus. Undersøgelsen viser, at mange af de gode initiativer kommer fra faglærere – overvej, om I fra ledelsens side skal give medarbejderne frihed og ressourcer til at organisere arbejdet selv. Et andet ledelsesmæssigt fokus kan omhandle **organisering af GF1-elevers præsentation til struktøruddannelserne**. Koordinér internt med de øvrige uddannelsesledere for at sikre, at eleverne på GF1 besøger struktøruddannelserne i længere tid end to dage og gerne ad flere omgange.

#2 Arbejd aktivt på at danne gode relationer til virksomheder og relevante lokale og regionale aktører

Indgå alliancer med virksomhederne, så I sammen tager ansvar for rekruttering til uddannelserne. Brug hinanden, og anvend fx de store virksomheders brand i rekrutteringsarbejdet. Hjælp desuden virksomhederne med det praktiske i forhold til ny mesterlæreaftaler eller andre strukturerede samarbejder, hvor eleven fra starten af uddannelsen får uddannelsesaftale med en virksomhed.

Dyrk også forholdet til eksempelvis UU-vejledningen, FGU-skoler, jobcentre og lign., som kan være gode rekrutteringskanaler – lær hinanden at kende, og invester i den gode relation. Det giver også mulighed for at udbrede viden om faget til aktører, som er 'tæt på' potentielle elever, så de har bedre grundlag for at vejlede dem i retning af struktøruddannelserne.

#3 Brug faglærerne aktivt i rekruttering og fastholdelse

Faglærernes betydning for rekruttering og fastholdelse på struktøruddannelserne er stor. **Ansæt struktøruddannede faglærere til at undervise på GF1, og investér i faglærere, som er dygtige til at skabe relationer til eleverne, og som eleverne kan spejle sig i og se op til.** Brug faglærerne aktivt i rekrutteringen ved at sende dem ud og fortælle om uddannelserne.

#4 Skab kendskab til faget via differencerede afprøvningsmuligheder

Ifølge eleverne er et af de bedste rekrutteringstiltag det, der lader de potentielle elever prøve struktørarbejdet af på egen krop. Mange af de unge, der ville passe godt ind på uddannelsen, har

brug for noget andet end skriftlige informationsmaterialer eller informationsarrangementer, hvor de skal sidde stille og lytte til et oplæg. Indgå samarbejder med virksomheder og UU-vejledning om at åbne for folkeskolepraktikanter; både på byggepladsen og på skolen. Investér i virksomhedspraktik for jeres grundforløbselever eller elever på introduktionskurser – fx for elever, der står til at skulle i skolepraktik på en anden uddannelse.

Overvej, om I kan åbne skolen, fx i ferierne eller efter skoletid, og tilbyde valgfag, hvor både unge og ældre kan snuse til forskellige fag, evt. i samarbejde med kommunens folkeskoler.

#5 Brug rollemodeller til at skabe genkendelighed og spejlingseffekt

Brugen af rollemodeller rummer et stort og for mange skolers vedkommende uudnyttet potentiale. Lad potentielle elever møde rollemodeller, der ligner dem selv, fx struktørellever eller nydannede struktører. Det gør det lettere for dem at relatere til og spejle sig i rollemodellen – og potentielt i faget. Brugen af rollemodeller kan også være essentielt i forhold til at vise diversiteten i struktørfaget og udfordre billedet af, hvem der kan blive en god struktør.

#6 Gør rekrutteringsarbejdet personligt og visuelt

De potentielle elever har brug for at se og mærke, hvad faget går ud på. Frem for foldere og hjemmesider, de selv skal finde ind på, prioritér da videoer eller virksomhedspræsentationer, som kan vise noget af fagets DNA. Og sørg for, at materialet rammer de rigtige mennesker på de rigtige tidspunkter, og at der anvendes formidlingskanaler, der bruges af potentielle elever.

#7 Skab identitet og elevsammenhold på struktøruddannelserne – og vis det frem!

Giv eleverne en identitet både fagligt og socialt, så snart de går ind ad døren til erhvervsskolen, fx ved at behandle eleverne som et 'sjak' allerede fra starten af uddannelsen. Det bidrager til, at eleverne møder fagets ånd allerede i deres skoleforløb. Anvend de fulde betegnelser, hhv. 'anlægsstruktør' og 'byggningsstruktør', for at give både de nystartede og potentielle elever en bedre idé om, hvad uddannelserne indebærer. Arbejd derudover aktivt med elevernes samarbejdsevner og arbejdsidentitet, fx ved at bruge ældre elever som mentorer.

Styrk elevernes faglige identitet og stolthed, og skab synlighed og promovning af faget ved at vise eleverne frem på sociale medier – fx deres daglige arbejde og svendeprøver, og lad dem lave time-laps-videoer og take-overs.

Afholdelse af svendeprøver er en oplagt mulighed for at åbne skolerne, festligholde elevernes nye identitet som faglært og samtidig fremvise for omverdenen, hvad struktørfaget indeholder.

2. INDLEDNING

Rambøll Management Consulting har på vegne af Byggeriets Uddannelser gennemført en undersøgelse af rekruttering til struktøruddannelserne. Undersøgelsen er gennemført fra oktober 2020 til januar 2021.

2.1 Baggrund og formål

Uddannelserne til hhv. bygnings- og anlægsstruktør har efterhånden eksisteret i flere årtier, men i modsætning til en række andre fag og erhvervsuddannelser er der dels begrænset kendskab til uddannelsen, dels udfordringer med at tiltrække såvel unge som voksne til faget. Hvor erhvervsskoleområdet generelt er udfordret i forhold til rekruttering til bygge-, anlægs- og teknikfagene, er struktøruddannelserne således 'dobbeltudfordrede', fordi langt de fleste af de elever, der finder vej til byggefagene, i høj grad søger hen imod de fag, de allerede kender så om tømrer- og mureruddannelsen.

Struktøruddannelserne udbydes flere steder i landet på både erhvervsskoler og AMU-centre, og der er således også variation i forhold til, hvordan billedet ser ud fra skole til skole. Dog gælder det generelt, at der blandt virksomhederne er efterspørgsel efter kvalificeret, faglært arbejdskraft, hvorfor flere virksomheder må gøre brug af udenlandsk arbejdskraft.

Nærværende undersøgelse har til formål dels at **afdække drivkræfter og barrierer for succesfuld rekruttering** til struktøruddannelserne, dels at **kortlægge rekrutteringsinitiativer** samt **fremhæve gode og virkningsfulde eksempler**, som institutioner og virksomheder kan lære af i det videre arbejde med rekruttering til uddannelserne.

Med afsæt i ovenstående søger undersøgelsen at besvare nedenstående spørgsmål:

- 1) Hvilke drivkræfter og barrierer oplever aktører på området i relation til rekrutteringsarbejdet til struktøruddannelserne?
- 2) Hvilke initiativer arbejder erhvervsskoler og AMU-centre allerede med – og hvordan virker de?
- 3) Hvordan kan institutioner og virksomheder lære af de gode eksempler på vellykket rekrutteringsarbejde?

2.2 Undersøgelsens datagrundlag

Undersøgelsen er gennemført med udgangspunkt i et mixed methods-design. En kvantitativ breddeafdækning bestående af en heldækkende spørgeskemaundersøgelse til ledere og medarbejdere fra de erhvervsskoler og AMU-centre, der udbyder uddannelserne, er kombineret med en kvalitativ 'best-practice' dybdeafdækning bestående af casebesøg og telefoninterviews på fem af de skoler, der lykkes med rekruttering til uddannelserne. Endvidere er undersøgelsens hovedresultater og anbefalinger blevet kvalificeret og nuanceret gennem fem interviews foretaget med tre aktører fra struktørfaget og to aktører fra uddannelser, der har tidligere har stået over for lignende problematikker.

De forskellige datakilder fremgår af nedenstående boks. Se i øvrigt bilag 1 for en detaljeret beskrivelse af undersøgelsens forløb, de enkelte metodiske tilgange og kriterier for caseudvælgelse i den kvalitative afdækning.

Boks 1: Undersøgelsens datakilder

Spørgeskemaundersøgelse til:

- Uddannelsesledere for struktøruddannelserne
- Relevante medarbejdere fra alle erhvervsskoler og AMU-centre, der udbyder eller tidligere har udbydt uddannelserne (herunder faglærere, studie- og praktikvejledere, konsulenter m.fl.)

Casebesøg på fem erhvervsskoler og AMU-centre, hvor der er gennemført:

- Inddragende workshops med unge struktørelever (tidligere GF1-elever)
- Inddragende workshops med voksne struktørelever
- Fokusgruppeinterviews med faglærere og andre relevante medarbejdere
- Interviews med uddannelsesleder
- Interviews med virksomhedsrepræsentant fra det lokale uddannelsesudvalg (afholdt som fysiske eller telefoniske interviews)
- Interviews med UU-vejledere i skolernes lokalområde (afholdt som fysiske eller telefoniske/virtuelle interviews)

Supplerende telefoninterviews til validering og nuancering af undersøgelsens resultater med:

- Jan Petersen, uddannelseschef, AMU Fyn
- Jan Hougaard Jensen, uddannelsesleder, Aarhus Tech
- Johnny Villadsen, formand ved CG Jensen
- Jesper Frydkjær Pedersen, uddannelseschef, TECHCOLLEGE Aalborg
- Gitte Clemmensen, uddannelsesleder, Technical Education Copenhagen.

2.3 Læsevejledning

Rapporten indeholder i alt 5 kapitler:

- Kapitel 1 indeholder et resumé af rapporten, som giver et overblik over hovedresultater og de anbefalinger, der er udledt på baggrund af undersøgelsen.
- Kapitel 2 rummer nærværende indledning med undersøgelsens formål, baggrund og datagrundlag.
- Kapitel 3 præsenterer anbefalinger til fremadrettede initiativer og fokusområder, herunder gode råd til erhvervsskoler og AMU-centres fremadrettede rekrutteringsarbejde.
- I kapitel 4 sættes der fokus på de kortlagte drivkræfter og barrierer, områdets aktører oplever i relation til rekrutteringsarbejdet.
- Kapitel 5 indeholder en kortlægning og analyse af de identificerede rekrutteringsinitiativer, herunder aktørernes oplevelse af, *hvordan* initiativerne virker og for *hvem*. Kapitlet indeholder casebeskrivelser, hvor konkrete eksempler fra de medvirkende skoler er beskrevet.

3. ANBEFALINGER OG GODE RÅD FOR AT STYRKE REKRUTTERINGEN

I dette kapitel præsenteres en række anbefalinger, herunder forslag til konkrete indsatser, tiltag og redskaber, som er identificeret i kortlægningen og den efterfølgende analyse med henblik på at understøtte det fremtidige rekrutteringsarbejde til struktøruddannelserne.

Anbefalingerne er analytisk udledt med afsæt i de indsamlede data. Anbefalingerne er således formuleret på baggrund af de synspunkter, erfaringer og oplevelser, som på tværs af de involverede aktører har været mest fremtrædende. Anbefalingerne er primært henvendt til erhvervsskoleledelser og lokale uddannelsesudvalg, men kan også informere det kommunale og regionale politiske og strategiske arbejde med rekruttering til uddannelserne og til erhvervsuddannelserne bredt set.

Skoler og lokale uddannelsesudvalg vil kunne se forskellige muligheder og udviklingspotentialer i anbefalingerne, alt afhængig af deres egen lokale kontekst og de tiltag, de allerede arbejder med. Anbefalingerne er derfor udarbejdet med forskellig detaljeringsgrad i forhold til, hvor handlingsanvisende de er, i respekt for skolernes lokale kontekst og den måde, de hver især har valgt at organisere rekrutteringsarbejdet.

#1 Prioritér en klar organisering og ledelse af rekrutteringsarbejdet

Undersøgelsen viser, at de fleste skoler, der udbyder struktøruddannelserne, har en bred vifte af forskellige rekrutteringstiltag. De skoler, der lykkes godt med rekrutteringen, arbejder dog som udgangspunkt forholdsvis **måltrettet og organiseret med initiativerne**. Dette kan eksempelvis dreje sig om et strategisk fokus på en stærk virksomhedsrelation, som så sætter retningen for arbejdet. Ligeledes viser undersøgelsen, at mange af **de gode initiativer kommer fra faglærere**, der fra ledelsens side har fået frihed til at organisere arbejdet selv.

"Friheden skal gerne smitte af ved, at teamet er meget selvstyrende og dermed får mere begejstring. Hvis man selv har været med til at bestemme opgaverne, er der nok større motivation for at løse opgaverne."

Uddannelsesleder

Et andet ledelsesmæssigt fokus kan omhandle **organisering af GF1-elevernes introduktion til struktøruddannelserne**. Her kan det være relevant, at uddannelseslederne koordinerer internt for at sikre, at eleverne på GF1 besøger struktøruddannelserne i længere tid end to dage og gerne ad flere omgange. Generelt viser undersøgelsen potentiale i en klarere organisering af elevernes GF1-forløb, hvor de kan få mulighed for at komme rundt på mindre uddannelser. Dette kan være medvirkende til at åbne elevernes øjne for andre byggefaglige uddannelser end de store og kendte tømrer- og mureruddannelser.

#2 Arbejd aktivt på at danne gode relationer til virksomheder og relevante lokale og regionale aktører

Undersøgelsen viser, at det typisk er de skoler, der har gjort noget særligt ud af at dyrke forholdet til de lokale virksomheder og andre relevante aktører, der lykkes godt med rekrutteringen. Den gode relation til virksomhederne betyder, **at erhvervsskolen og virksomhederne sammen tager ansvar for rekruttering til uddannelserne**, og at begge parter kan bruge hinanden – skolerne kan eksempelvis bruge virksomhedernes navne og status i (lokal)samfundet til at promovere faget, og de kan bruge virksomhederne til at udbrede viden om både faget og de muligheder, det giver, til en bredere del af befolkningen, end de ville have kunnet nå på egen hånd.

Derudover kan de gode relationer bane vejen for aftaler mellem skoler og virksomheder som fx ny mesterlæreordning eller andre strukturerede virksomhedsaftaler, hvor en elev fra starten af sin uddannelse tilknyttes en virksomhed, som mange skoler har succes med. Her arbejder **skolerne typisk med at hjælpe særligt de mindre virksomheder med det praktiske** i forhold til disse typer aftaler. Både ledere, faglærere, elever og virksomhedsrepræsentanter fremhæver, at de elever, der har en uddannelsesaftale og dermed får givet en virksomhedsidentitet fra starten, klarer sig generelt bedre i fagligt, viser ansvar og 'løfter sig'.

"Når man har en aftale, så bør man yde lidt ekstra, fordi man netop viser, at virksomheden har valgt rigtigt ved at tage én. Så personligt gør det, at man lige yder et par procenter mere."

Elev

Det gode relationsarbejde drejer sig også om andre typer af aktører. Her kan det være relevant at bruge energi og ressourcer på at **dyrke forholdene til eksempelvis UU-vejledningen, FGU-skoler, jobcentre og lign., som kan være gode rekrutteringskanaler til struktøruddannelserne**, fordi aktører fra disse institutioner er 'tæt på' potentielle elever. For erhvervsskoler og AMU-centre, der ikke selv udbyder GF1-forløb, kan det også dreje sig om at dyrke forholdet til de omkringliggende skoler, der udbyder GF1, så de får husket hinanden på, at uddannelserne imellem har forpligtelse til at skabe rum for hinanden på grundforløbene.

Når de gode forhold er etableret, husker vejledere og sagsbehandlere i højere grad på, at erhvervsskolen (og struktøruddannelserne) kunne være oplagt, når de sidder med potentielle elever. Derfor er det vigtigt, at skolerne prioriterer at invitere aktørerne ind og selv tager på besøg for at danne de gode samarbejdsrelationer.

"Vi har et rigtig godt samarbejde med jobcenteret – den personlige relation er vigtig. Det at være et kendt ansigt i jobcenteret, og at de bliver kendte herude, det betyder, at relationen er skabt, og det gør det nemmere [at samarbejde]."

Uddannelsesleder

#3 Brug faglærerne aktivt i rekruttering og fastholdelse

En essentiel pointe i nærværende undersøgelse er **faglærernes betydning** for rekruttering og fastholdelse på struktøruddannelserne. Det hersker bred enighed om vigtigheden af, at **der er en struktøruddannet faglærer på GF1**, som kan give eleverne en solid introduktion til faget og kan agere som et fagligt forbillede for dem. Dette kan være afgørende for, at nogle af eleverne i sidste ende tilvælger faget, selvom de ikke på forhånd kendte til det og/eller oprindeligt havde planlagt at gå en anden vej.

"Jeg tror, at det, som rykker, er, at vores medarbejdere på grundforløbet brænder for uddannelsen."

Uddannelsesleder

Eleverne lægger stor vægt på, at deres lærere interesserer sig for dem, at de er gode til at skabe et sjovt og rart undervisningsmiljø, og at de er dygtige til at lære fra sig. De skoler, der lykkes med fastholdelse og rekruttering, har typisk ansat **faglærere, der netop er gode til at skabe relationer til eleverne**. Endvidere er de virkningsfulde initiativer ofte medarbejderdrevet.

Det er derfor for flere skoler et strategisk ledelsesvalg, at der er brugt en del ressourcer på at rekruttere 'de rigtige faglærere'. Dette kan være vanskeligt inden for struktørfaget, hvor den generelle mangel på arbejdskraft også viser sig i rekrutteringsvanskeligheder på faglærerdelen. Dog viser undersøgelsen, at en stabil lærerstab med høj trivsel udgør et afgørende grundlag for succesfuld elevrekruttering. Her kan et yderligere opmærksomhedspunkt være, at flere af de elever, der medvirker i nærværende undersøgelse, selv giver udtryk for, at de bestemt ser en mulighed i at vende tilbage som faglærer på et senere tidspunkt. At investere i det gode undervisningsmiljø gennem gode faglærere kan altså på længere sigt være en investering i nye og dygtige faglærere, der brænder for faget.

#4 Skab kendskab til faget via differentierede afprøvningsmuligheder

De struktørelevante, der medvirker i nærværende undersøgelse, er ikke i tvivl: **Det bedste rekrutteringsinitiativ lader de potentielle elever prøve struktørarbejdet af på egen krop** og giver dem et indblik i både de sociale og de faglige aspekter af faget.

"Det kunne være fedt at tage dem [potentielle elever] med ud i virksomheden. Så har du 2-3 struktører, der tager med dem ud på byggepladsen og forklarer sådan og sådan. Så kommer de på skole, og så kan de prøve det. Så kan struktørerne pjatte med hinanden, så de kan se, at vi kan finde ud af lave noget, men vi har det også sjovt."

Elev

Generelt peger flere af de medvirkende aktører på, at det er vigtigt at sprede viden om faget og uddannelserne gennem afprøvning af faget. Mange af de unge, der ville passe godt ind på uddannelsen, **har brug for noget andet end skriftlige informationsmaterialer eller informationsarrangementer, hvor de skal sidde stille og høre et oplæg**. Undersøgelsen indikerer på denne måde, at der er et særligt stort potentiale i at afsøge forskellige muligheder for afprøvning af faget.

Et fokusområde i relation hertil kan fx omhandle **folkeskolens erhvervspraktik**. Her kan det være relevant at etablere et tæt samarbejde mellem erhvervsskole, UU-vejledning og virksomhed, så adgangen til byggepladserne gøres lettere for eleverne. Her foreslår flere aktører også, at man kunne **åbne skolerne**, fx i ferierne eller efter skoletid, og tilbyde valgfag, hvor både unge og ældre kan snuse til forskellige fag. I det hele taget fremhæves muligheden for at invitere folke-

skoleelever ind på erhvervsskolerne, fordi det for mange elever er virkningsfuldt at kunne se og opleve, hvad man rent faktisk arbejder med på uddannelserne.

Ligeledes fremhæver flere aktører **muligheden for virksomhedspraktik** som et virkningsfuldt tiltag – eksempelvis som afslutningen på et brobygnings- eller uddannelsesafklarende forløb eller som en mulighed på GF1 og GF2. Her kan der være potentiale i at lade elever, der står til at skulle i skolepraktik på en anden uddannelse, komme i praktik som struktør ved afslutningen af GF2. At eleverne får en fornemmelse af, hvad uddannelsen kan føre til i sidste ende, er virkningsfuldt, fordi et af fagets store styrker er sammenholdet og tværfagligheden i virksomhederne og på byggepladserne.

#5 Brug rollemodeller til at skabe genkendelighed og spejlingseffekt

Det står tydeligt frem i undersøgelsens kvalitative og kvantitative data, at **brugen af rollemodeller rummer et stort og for mange skolars vedkommende uudnyttet potentiale**. At potentielle elever møder rollemodeller, der ligner dem selv, fx struktørellever eller nyuddannede struktører, gør det lettere for dem at relatere til og spejle sig i rollemodellen – og potentielt i faget.

Brugen af rollemodeller kan også være essentielt i forhold til at vise diversiteten i struktørfaget – det kan være en motiverende faktor at blive præsenteret for struktører, både elever, faglærere og virksomhedsrepræsentanter, **der kan udfordre billedet af, hvem der kan blive en god struktør**. Også i forhold til forældrene kan dette have betydning, fordi det kan udfordre deres forståelser af faget og mindske deres eventuelle bekymring om det arbejdsmiljø, deres søn eller datter skal ud i.

I forlængelse af ovenstående kan det være relevant for skolerne at arbejde sammen om at kunne vise bredde og diversitet i faget, som kan skabe spejlingseffekt hos potentielle elever. Det er fx ikke alle skoler, der har en kvindelig struktør ansat, og derfor kan **samarbejde på tværs, hvor erhvervsskolerne 'låner' faglærere og elever til promovning af faget**, være en mulighed. Ligeledes kan alliancer med fx Erhvervsskolernes Elevorganisation eller "Boss Ladies" være en vej frem i arbejdet med at skabe og promovere rollemodeller og forbilleder inden for faget.

#6 Gør rekrutteringsarbejdet personligt og visuelt

Undersøgelsen viser, at de rekrutteringstiltag, der er særligt virkningsfulde, er dem, der opleves som **personlige og visuelt stimulerende** for de potentielle elever. Eleverne peger selv på, at det ikke er skriftlige materialer, der tiltrækker dem. De har brug for at se og mærke, hvad faget går ud på. Frem for foldere og hjemmesider, de selv skal finde ind på, fremhæver de **videoer eller virksomhedspræsentationer**, hvor elever, faglærere og/eller virksomhedsrepræsentanter viser faget frem. Dette er med til at vise noget af fagets DNA.

"Det er meget relevant med flere videoer, men det bliver ikke gjort i stor nok grad. Hvad kan man bruge det [struktøruddannelserne] til? Og hvorfor er det en interessant uddannelse? Ellers er det for nemt bare at vælge en uddannelse, som man allerede kender."

Elev

Det personlige element i rekrutteringsarbejdet kan også omhandle, at rekrutteringsinitiativerne i høj grad målrettes forskellige typer af elever. Brug eksempelvis virksomhedsrettede initiativer og samarbejder til at rekruttere voksne elever, som i forvejen har berøring med branchen, og brug 'atypiske' struktører – fx kvinder eller struktører med anden etnisk baggrund end dansk – for at vise, at faget rummer og har potentiale til at rumme flere forskellige personlighedstyper.

Eleverne fortæller endvidere, at det først er efter, at de er startet på uddannelsen, at 'algoritmen har fundet dem' – og først nu de får annoncer og reklamer fra relevante sider og virksomheders sociale medier. Et opmærksomhedspunkt er derfor, at **videoer og kampagner kommer ud at leve der, hvor de potentielle elever er**. De midler, der skal afsættes til at udarbejde kampagner, skal altså kanaliseres de rigtige steder hen, så de rammer de potentielle elever, hvor de er – i grundskolen, på FGU og lign.

#7 Skab identitet og elevsammenhold på struktøruddannelserne – og vis det frem!

På tværs af undersøgelsen fremhæves det virkningsfulde i at **give eleverne en identitet både fagligt og socialt, så snart de går ind ad døren til erhvervsskolen**. Her fremhæver nogle faglærere, at de gør meget ud af at behandle eleverne som et sjak allerede fra starten af uddannelsen for at få fagets ånd ind at leve i elevernes skoleforløb. En del af den faglige identitet og synliggørelse kan også bestå i **aktiv italesættelse af de fulde betegnelser, hhv. bygningsstruktør og anlægsstruktør**. Dette giver både de nystartede og potentielle elever en bedre idé om, hvad uddannelserne indebærer.

Derudover arbejder nogle skoler aktivt med elevernes samarbejdsevner og arbejdsidentitet som en del af deres undervisningsforløb. Her kan man også lade sig inspirere af de skoler, der bruger mentorordninger, hvor ældre elever er mentorer for de nye elever og på denne måde indfører dem i den faglige identitet og samarbejdsånd.

"Vi har hver især nogle elever på hvert hold, der kan støtte i forbindelse med nogle forskellige ting. Hvis der er nogle, der er tidskrævende. Det er en af de ting, eleverne også er glade for. Vi er gået meget over i vidensdeling. Man kan lære en hel masse om hinanden og samarbejdet. Hvad er det, man kan, når man arbejder sammen."

Faglærer

Derudover kan det være befordrende for elevernes faglige identitet og stolthed – samt skabe synlighed og promovning af faget – at **'vise eleverne frem' på sociale medier**. Lad eleverne lave timelaps-videoer af deres arbejde, præsenterer deres opgaver og svendepøver, lad faglærere eller virksomhedsrepræsentanter interviewe dem. Med andre ord: Gør struktørelverne til stjernerne. Det skaber faglig stolthed og styrker det faglige og sociale miljø mellem eleverne.

"Vores elever er de bedste ambassadører for at føre nogle gode historier videre på, at de er kommet ind i en branche, der kan føre dem steder hen, og som gør, at de kan træffe beslutninger om, hvordan de vil leve deres liv."

Faglærer

Fra tidligere undersøgelser¹ ved vi, at afslutningen af en erhvervsuddannelse opleves som betydningsfuldt for eleverne, og at det giver stor faglig stolthed, når de bliver fejret af faglærere, mestre samt venner og familie. I forlængelse af ovenstående kan **svendepøverne derfor være en oplagt mulighed for at åbne skolerne**, festligholde elevernes nye identitet som faglært og samtidig fremvise for omverdenen, hvad struktørfaget indeholder.

¹ Rambøll (2019): Kortlægning af ritualer og traditioner for afslutning i erhvervsuddannelserne

Sondring mellem lokale og nationale tiltag

Som beskrevet i indledningen til dette kapitel retter ovenstående anbefalinger sig særligt mod erhvervsskoler, AMU-centre og lokale uddannelsesudvalg. Dette skyldes, at det er disse målgrupper, nærværende undersøgelse i første omgang retter sig mod. Undersøgelsen peger dog også på, at der kan være potentiale i at udarbejde tiltag, der retter sig mod et nationalt plan, hvor det faglige udvalg og større virksomhedsaktører spiller en aktiv rolle. En mere overordnet anbefaling kan således bestå i en bredere **videns- og erfaringsdeling skolerne imellem**, når skolerne har haft mulighed for at arbejde videre med denne rapportes anbefalinger. Den opsamlede viden om og refleksioner over skolernes arbejde med virkningsfulde indsatser kan efterfølgende danne grundlag for de beslutninger, der skal tages på et nationalt og politisk niveau.

4. DRIVKRÆFTER OG BARRIERER FOR REKRUTTERING

I dette kapitel undersøger vi, hvilke drivkræfter og barrierer erhvervsskolerne oplever, der har betydning for rekruttering af flere elever til struktøruddannelserne. Formålet med kapitlet er således at få en indgående indsigt i, hvilke interne og omkringliggende forhold, skolerne oplever, gør det vanskeligt for dem at rekruttere nye struktørelere, samt hvilke forhold der omvendt kan være en medvirkende faktor for succesfuld rekruttering.

Kapitlet består af to afsnit og er baseret på indsigter fra det kvantitative og kvalitative datamateriale. Figurerne i kapitlet præsenterer kun medarbejdernes besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen. Resultaterne bakkes dog generelt op af ledernes besvarelser, som det fremgår af bilag 2. I de enkelte tilfælde, hvor der er forskel på medarbejderes og ledernes besvarelser, fremgår det af teksten. Første afsnit sætter fokus på de interne forhold på skolen, der har betydning for rekrutteringen, mens andet afsnit fokuserer på de omkringliggende forhold.

4.1 Skolernes interne forhold som drivkræfter eller barrierer for rekruttering

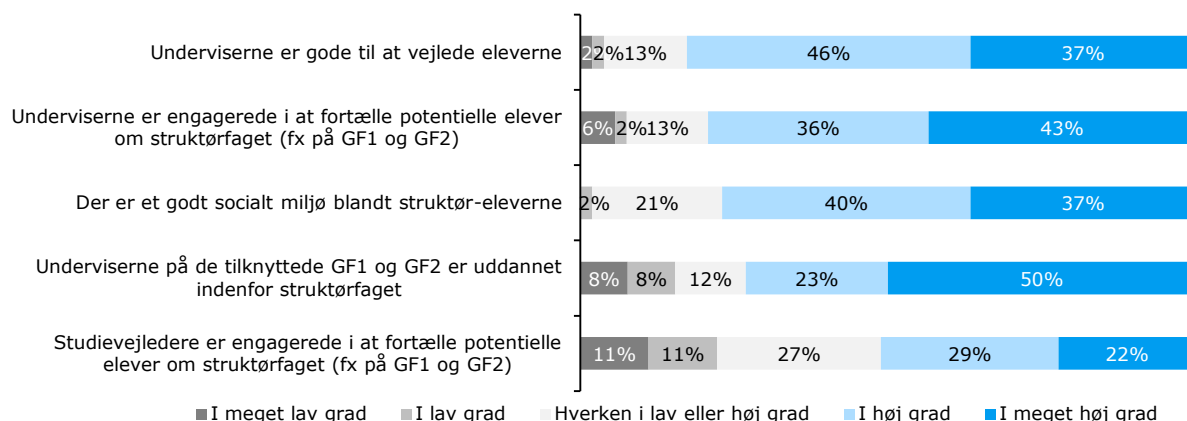
De følgende afsnit handler om de interne forhold på skolen, som opleves som drivkræfter eller barrierer for rekruttering af elever til struktøruddannelserne. Interne forhold skal i den forbindelse forstås som forhold, skolerne i høj grad selv har indflydelse på og mulighed for at arbejde med.

Først sætter vi fokus på de interne forhold på skolerne, som ledere, medarbejdere og elever peger på som drivkræfter i forhold til at rekruttere elever til struktøruddannelserne.

Nedenstående figur viser, hvorvidt medarbejderne i spørgeskemaundersøgelsen vurderer, om en række oplyste interne drivkræfter gør sig gældende på den erhvervsskole, hvor de er ansat. Af figuren fremgår det, at ca. 8 ud af 10 medarbejdere vurderer, at **underviserne i høj eller i meget høj grad er gode til at vejlede eleverne**, og at de er **engagerede i at fortælle potentielle elever om struktørfaget**. Det er dog medarbejdernes vurdering, at studievejlederne på skolen i noget mindre grad er engagerede i at fortælle potentielle elever om struktørfaget, end underviserne er. Her vurderer ca. hver femte medarbejder (22 pct.), at studievejlederne kun i lav eller i meget lav grad er engagerede i deres fortælling.

Det sociale miljø blandt struktørelerne på skolen vurderer størstedelen af medarbejderne (77 pct.) som værende godt. Ligeledes er det også de fleste medarbejderes (73 pct.) vurdering, at underviserne på GF1 og GF2 i høj eller i meget høj er uddannet inden for struktørfaget. En mindre gruppe medarbejdere (16 pct.) vurderer imidlertid, at det kun i lav eller i meget lav grad er tilfældet.

Figur 1: Medarbejdernes vurdering af interne drivkræfter på skolen, der relaterer sig til rekruttering



Note: n = 57. Respondenter blev spurgt: "I hvilken grad oplever du, at følgende interne forhold gør sig gældende for din skole?" Figuren er baseret på besvarelser fra medarbejdere uden ledelsesansvar. Tilsvarende figur for ledere kan findes i bilag 2. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

Medarbejdernes oplevelse af, hvilke drivkræfter, der gør sig gældende på skolerne, bakkes op af ledernes besvarelse i spørgeskemaundersøgelsen (se bilag 2) samt det kvalitative datamateriale. På størstedelen af skolerne fortæller både elever, medarbejdere og ledere om meget **rummelige uddannelser**, hvor faglærerne ikke kun tager ansvar for uddannelsernes faglige indhold, men også **hjælper, støtter og vejleder eleverne** i forhold til de faglige eller personlige udfordringer, eleverne måtte have. Dette er blandt andet også med til at skabe et stærkt socialt miljø på uddannelserne.

"Eleverne føler sig inkluderede, og at underviserne er nærværende. Det, der spiller en rolle, er, at underviserne altid er klar til at hjælpe, og at det sociale miljø fungerer virkelig godt. Nogle gange får vi at vide, at eleverne føler sig mest tilpasse her i forhold til andre uddannelser. Det kan være det, der tipper bægeret [...] Så kommer man ud på skolen og oplever det inkluderende miljø på vores skole. De får en fællesskabslyst stillet og oplever måske at få nogle kammerater, som heller ikke er så gode bogligt, men alligevel er superdygtige. Man får nogle venner for livet. Det bliver en familie."

Projektkonsulent

"De fleste elever kommer fra en folkeskole, hvor de er blevet fortalt, at de er dumme. Det ændrer vi på og løfter dem."

Faglærer

Mange faglærere italesætter et godt socialt miljø som et væsentligt forhold både til at tiltrække nye elever og fremme eksisterende elevers trivsel, faglige og personlige udvikling samt fastholdelse. Derfor er de også opmærksomme på at arrangere sociale arrangementer og generelt skabe gode relationer til eleverne. Flere af faglærerne fortæller også, at fordi struktørholdene ofte er små, gør det det nemmere for dem at styrke det sociale miljø, hvor de fra starten i højere grad kan behandle eleverne som et sjak.

"Vi vil gerne tale med alle GF1-elever. Jo venligere de synes, vi [faglærerne] er, desto nemmere er det at tiltrække elever. Vi tænker meget over selve studiemiljøet på uddannelserne."

Faglærer

Eleverne giver også udtryk for, at det sociale og faglige miljø på struktøruddannelserne er godt, og at det er en vigtig faktor. De fremhæver særligt, at struktøruddannelserne er alsidige uddannelser, hvor der er plads til alle – også selvom man ikke tidligere har været eller følt sig god til at

gå i skole. Når eleverne bliver spurgt om, hvad man bør 'sælge' uddannelsen på, fremhæver mange netop disse faktorer.

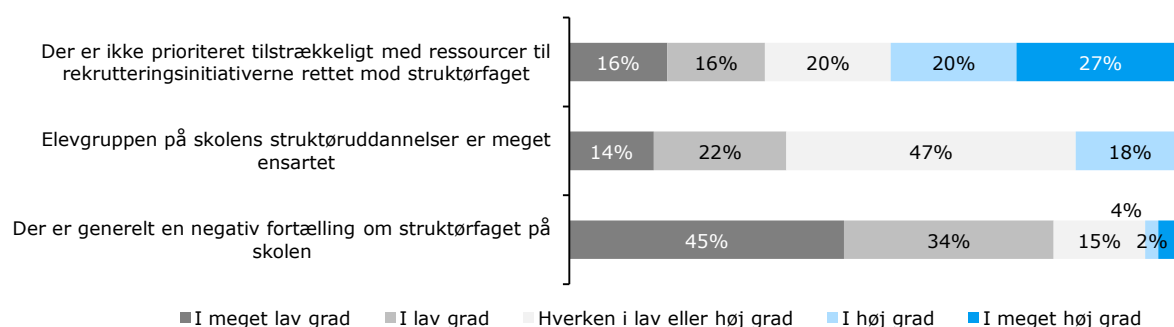
"Jeg synes, det er fedt at gå i skole hver dag. Jeg har gået på gymnasiet, og det var godt nok lidt tungt nogle dage. Sådan har jeg det ikke her. Vi hjælper hinanden, og der er en fed stemning."

Elev

På tværs af de besøgte skoler bliver arbejdet som struktør enten bevidst eller ubevidst talt ind i **den grønne omstilling**, hvilket kan – hvis det italesættes – fungere som en drivkraft for en mere miljø- og klimabevidst ungdom. Gennem deres arbejde som struktører skal de fx kunne bygge solide konstruktioner, der kan holde i en livstid, eller lægge kloaker, der sikrer grundvandet i mange år frem.

Vender vi blikket mod de interne forhold på skolerne, der opleves som barrierer i forhold til at rekruttere elever til struktørfaget, vurderes **ressourcer til rekrutteringstiltag at være en rekrutteringsbarriere**. Medarbejderne peger her på, at der *ikke* er prioriteret tilstrækkelige ressourcer til rekrutteringsinitiativerne rettet mod struktørfaget. Medarbejdernes vurdering er dog ikke udpræget entydig, idet ca. halvdelen af medarbejderne (47 pct.) svarer i høj eller i meget høj grad til spørgsmålet, mens ca. hver tredje (32 pct.) svarer i lav eller i meget lav grad. Lederne er dog mere entydige i deres besvarelse af spørgsmålet, idet hovedparten (67 pct.) svarer, at manglende ressourcer kun i lav eller i meget lav grad gør sig gældende for skolen (se bilag 2).

Figur 2: Medarbejdernes vurdering af interne barrierer på skolen, der relaterer sig til rekruttering



Note: n = 57. Respondenter blev spurgt: "I hvilken grad oplever du, at følgende interne forhold gør sig gældende for din skole?" Figuren er baseret på besvarelser fra medarbejdere uden ledelsesansvar. Tilsvarende figur for ledere kan findes i bilag 2. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

De to sidste barrierer, som fremgår af ovenstående figur, tyder ikke for alvor på at gøre sig gældende på skolerne. Kun meget få medarbejdere (6 pct.) vurderer, at der i høj eller i meget høj grad er en negativ fortælling om struktørfaget på skolen, mens størstedelen af medarbejderne (79 pct.) svarer i lav eller i meget lav grad til, at det er tilfældet. Dernæst er der ikke nogen entydig tendens til, om medarbejderne i høj eller i lav grad vurderer, at elevgruppen på struktøruddannelserne er meget ensartet. Der er dog eksempler fra det kvalitative datamateriale – både i spørgeskemaundersøgelsen og fra casebesøgene – hvor der peges på, at skolerne kunne være bedre til at rekruttere flere forskellige typer af elever, fx piger og kvinder eller unge med anden etnisk baggrund.

Selvom medarbejderne i spørgeskemaundersøgelsen generelt vurderer, at underviserne i høj eller i meget høj grad er gode til at vejlede eleverne, og at de er engagerede i at fortælle potentielle elever om struktørfaget, viser den kvalitative undersøgelse dog en variation i dette. Her påpeger flere aktører, at underviserne på GF1 ikke altid opleves som dygtige nok til at fortælle om struktørfaget – fx fordi der ikke er nogle struktøruddannede faglærere tilknyttet forløbet. Denne barriere

rer gør sig i særlig grad gældende, når GF1 fysisk og/eller institutionelt er placeret et andet sted en GF2.

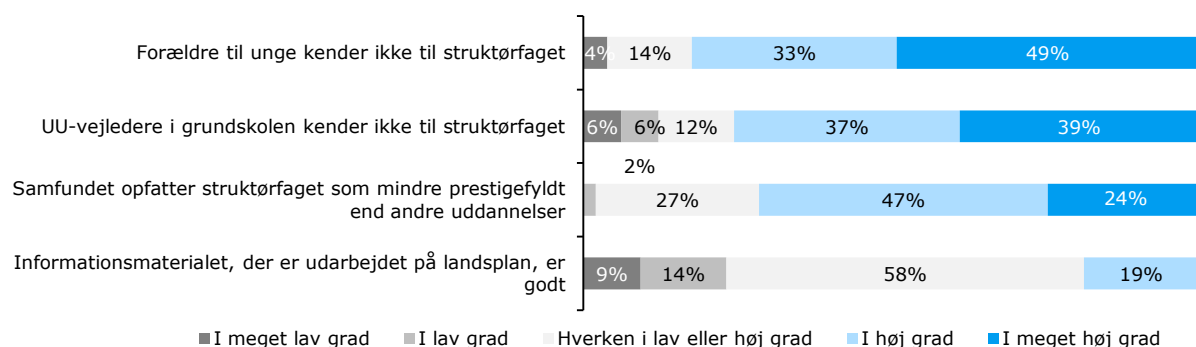
4.2 Skolernes omkringliggende forhold som drivkræfter eller barrierer for rekruttering

I dette afsnit sætter vi fokus på de omkringliggende forhold, der kan fungere som drivkræfter eller barrierer for rekruttering af elever til struktøruddannelserne. Omkringliggende forhold skal i den forbindelse forstås som forhold, der – sammenlignet med de interne forhold – ligger længere uden for skolens indflydelsessfære, men som skolen dog fortsat har mulighed for at påvirke.

Afsnittet opdeles i fire dele. Første del omhandler det generelle kendskab til struktøruddannelserne blandt særligt forældre, (potentielle) elever og UU-vejledere. Anden del omhandler erhvervsskoleelevernes kendskab til de muligheder, der er inden for struktørfaget, fx om praktik og karriere. Tredje del fokuserer på de strukturelle forhold som fx skolernes økonomiske incitamenter og geografisk placering, mens fjerde og sidste del handler om, hvordan forhold ved selve struktøruddannelserne fungerer som drivkræfter eller barrierer for rekrutteringen.

Ifølge spørgeskemaundersøgelsen blandt medarbejdere og ledere har særligt forældre – men også grundskolens UU-vejledere – **ikke kendskab til struktøruddannelserne**. Størstedelen af medarbejderne (76-82 pct.) vurderer, at forældre og UU-vejledere i høj eller i meget høj grad *ikke* har kendskab til faget. Samtidig oplever næsten lige så mange af medarbejderne (71 pct.), at samfundet i høj eller i meget høj grad opfatter struktørfaget som mindre prestigefyldt end andre uddannelser.

Figur 3: Medarbejdernes vurdering af det generelle kendskab til struktørfaget



Note: n = 57. Respondenter blev spurgt: "I hvilken grad oplever du, at følgende omkringliggende forhold gør sig gældende for din skole?" Figuren er baseret på besvarelser fra medarbejdere uden ledelsesansvar. Tilsvarende figur for ledere kan findes i bilag 2. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

Det manglende kendskab til struktøruddannelserne og -faget er også et gennemgående tema i det kvalitative datamateriale. Således fremhæver samtlige respondentgrupper (medarbejdere, elever, uddannelsesledere, virksomhedsrepræsentanter og UU-vejledere) det **manglende kendskab til struktørfaget i befolkningen** som en af de største barrierer i forhold til at få flere unge til at søge ind på struktøruddannelserne. Dette kommer særligt til udtryk, når eleverne fortæller om deres egen vej hen imod struktøruddannelserne. Her fortæller de fleste elever, at de ikke kendte til struktørfaget, inden de enten startede på erhvervsskolen eller stiftede bekendtskab med det gennem arbejde i en virksomhed. De elever, der på forhånd kendte til struktørfaget, var blevet præsenteret for faget af deres nære omgangskreds som fx familiemedlemmer eller venner.

"Jeg tror, grunden til, der ikke er så mange, der ved, hvad struktør er, er, fordi man ikke hører om det. De unge ved ikke rigtig, hvad struktører går rundt og laver. Jeg tror ikke, mange ved, hvad det indebærer, og hvad det er for noget."

Elev

Flere – særligt elever og medarbejdere – påpeger samtidig, at UU-vejledernes kendskab til struktørfaget er for begrænset. Det kan gøre det svært for dem at vejlede de unge og få dem til at overveje struktøruddannelsen som en mulig uddannelse.

"Jeg er målløs over, hvor lidt de [UU-vejlederne] ved om erhvervsuddannelserne."

Virksomhedsrepræsentant

"UU-vejlederne skal ikke vide det hele, men de skal kunne henvise. Der er nok nogle UU-vejledere, som ikke ved, at vi eksisterer."

Uddannelsesleder

De interviewede UU-vejledere giver dog ikke selv udtryk for at mangle viden om struktørfaget². Til gengæld lægger de vægt på, at de skal være uafhængige i deres vejledning og ikke kan prioritere nogle uddannelser frem for andre. Dog fremhæver de muligheden for at præsentere eleverne for listen med fordelsuddannelser, hvor struktøruddannelsen er iblandt, som flere af dem gør.

"Vi er sektoruafhængig, så vi fremlægger ikke nogen uddannelser frem for andre, men vi siger, at der er de her fordelsuddannelser, og det er der, der er størst mulighed for en elevplads."

UU-vejleder

Selvom vejledningen bør være uafhængig, peger nærværende undersøgelse på, at der kan være et **potentiale i, at erhvervsskolerne er aktive i informations- og videndeling til UU-vejlederne om struktøruddannelserne** og de muligheder, uddannelserne kan give. Fra den kvalitative dataindsamling er der flere eksempler på, hvordan skolerne konkret har arbejdet på at gøre UU-vejlederne mere opmærksomme på struktøruddannelserne (eksemplerne er beskrevet i kapitel 5).

I spørgeskemaundersøgelsen er medarbejdere og ledere blevet bedt om at vurdere GF1- og GF2-**elevernes kendskab til de muligheder struktøruddannelserne og -faget giver** i forhold til praktik, videreuddannelse og karriere. Som det fremgår af figur 4, er det omkring halvdelen af medarbejdernes vurdering (48 pct.), at eleverne på GF1 og GF2 i høj eller i meget høj grad har kendskab til de praktikmuligheder og -garanti, man har som struktørelev. Dette bekræftes i det kvalitative datamateriale, hvor flere elever fremhæver de forholdsvis store antal praktikpladser som et positivt forhold ved struktøruddannelserne sammenlignet med andre uddannelser inden for bygge-, anlægs- og teknikfagene. Enkelte elever fortæller, at det var en medvirkende årsag til, at de skiftede fra en anden uddannelse med udsigt til skolepraktik over til struktøruddannelsen.

"Jeg synes, det var sjovt at gå tømmervejen, men der var rigtig mange elever, og det var svært af få læreplads. Så kom jeg herud [på struktøruddannelsen] og prøvede det i en uge. Læreren solgte uddannelsen rigtig godt."

Elev

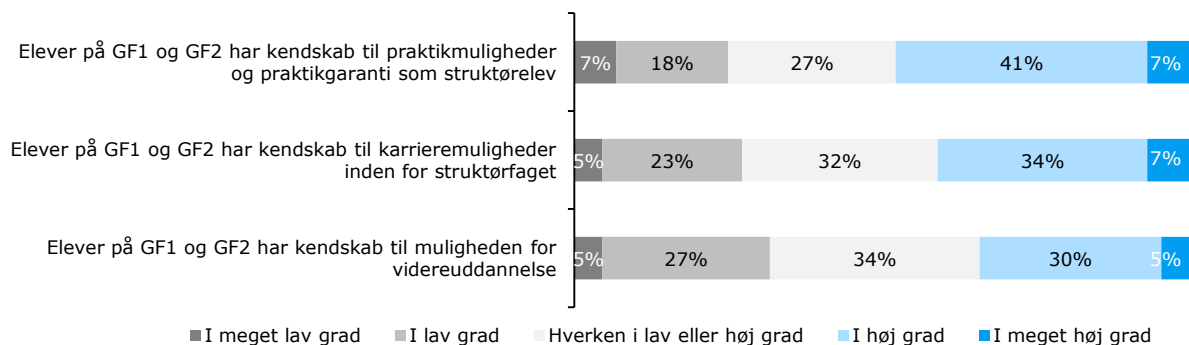
Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen viser dog samtidig, at hver fjerde medarbejder (25 pct.) kun i lav eller i meget lav grad synes, at eleverne har kendskab til praktikmulighederne.

² Her er det relevant at have i mente, at de medvirkende UU-vejledere i nærværende undersøgelse er inkluderet, fordi de er tilknyttet skoler, der i høj grad lykkes med at rekruttere elever til struktøruddannelserne. Disse vejledere udgør derfor ikke nødvendigvis et repræsentativt udsnit af UU-vejledere.

En stor gruppe af medarbejderne i spørgeskemaundersøgelsen (41 pct.) vurderer, at GF1- og GF2-eleverne i høj eller i meget høj grad har kendskab til karrieremuligheder, mens færre af medarbejderne (34 pct.) vurderer, at eleverne i høj eller i meget høj grad har kendskab til mulighederne for videreuddannelse. Det betyder, at **en forholdsvis stor gruppe medarbejdere vurderer, at eleverne mangler viden om generelle karriereveje** og muligheder for at læse videre.

De medvirkende elever peger på, at disse muligheder er drivkræfter for dem – de fleste af dem overvejer selv at læse videre enten senere eller i direkte forlængelse af deres igangværende uddannelse. Det er dog værd at bemærke, at flere af dem først blev bevidste om muligheden for videreuddannelse, *efter* de var startet på uddannelsen. Dette tyder på, **at der kan være et potentiale i promovning af de videreuddannelsesmuligheder**, en struktøruddannelse giver, målrettet elever, der fx ville være tilbøjelige til at vælge en gymnasial uddannelse, fordi de gerne vil være ingeniør, arkitekt eller lign.

Figur 4: Medarbejdernes vurdering af elevernes kendskab til praktik, videreuddannelse og karriere



Note: n = 57. Respondenter blev spurgt: "I hvilken grad oplever du, at følgende omkringliggende forhold gør sig gældende for din skole?" Figuren er baseret på besvarelser fra medarbejdere uden ledelsesansvar. Tilsvarende figur for ledere kan findes i bilag 2. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

De sidste omkringliggende forhold – som indgår i spørgeskemaundersøgelsen – har en strukturel karakter, da de omhandler **skolernes økonomiske incitament og geografiske placering**. Her ser vi, at en overvægt af medarbejderne (62 pct.) i høj eller i meget høj grad vurderer, at skoler med grundforløb har økonomisk incitament til at guide deres elever mod de uddannelser, de selv udbyder hovedforløb i. Dette kan være en barriere, hvis hovedforløbet for struktøruddannelserne ikke er placeret på samme skole som grundforløbene.

"Tømmerfaget vil ikke slippe alle deres elever. Så vi sidder med forskellige briller på. Når først vi har dem i huset, vil vi gerne beholde dem lidt længere. Vores eneste indtægtskilde er pr. elev. Det er ret kontant."

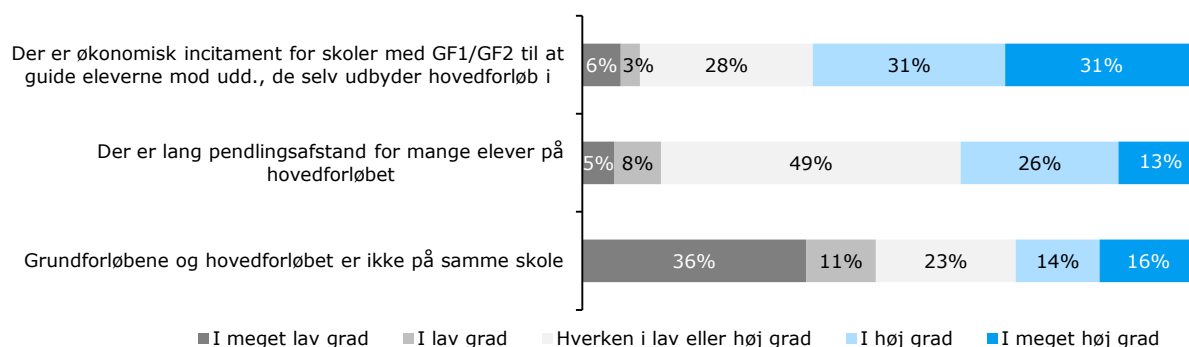
Uddannelsesleder

I spørgeskemaundersøgelsen tilkendegiver næsten hver tredje medarbejder (30 pct.), at grundforløbene og hovedforløbene ikke er på den samme skole, hvilket de i høj grad oplever påvirker rekrutteringen til struktøruddannelserne negativt. Omvendt oplever den halvdel af medarbejderne, hvor grundforløbene og hovedforløbet er på den samme skole, at dette påvirker rekrutteringen positivt. Dette billede viser sig også i det kvalitative materiale, hvor flere skoleaktører peger på netop udbuddet af GF1 på egen skole og matrikel som en væsentlig årsag til, at de lykkes med at rekruttere elever fra GF1.

Den geografiske fordeling af grundforløb og hovedforløb kan således være en drivkraft eller en barriere for skolerne, afhængig af om grundforløbene er placeret det samme sted eller ej. Skolens

geografiske placering har også en betydning for, hvor langt eleverne skal pendle for at komme i skole. I forlængelse heraf tyder det *ikke* på, at pendlingsafstanden for elever på hovedforløb har stor betydning for rekrutteringen til struktøruddannelserne.

Figur 5: Medarbejdernes vurdering af de strukturelle vilkår for skolen



Note: n = 57. Respondenter blev spurgt: "I hvilken grad oplever du, at følgende omkringliggende forhold gør sig gældende for din skole?" Figuren er baseret på besvarelser fra medarbejdere uden ledelsesansvar. Tilsvarende figur for ledere kan findes i bilag 2. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

Et omkringliggende forhold, som kun er afdækket kvalitativt, er, hvordan **struktøruddannelserne i sig selv kan være en drivkraft eller en barriere for rekruttering** af elever til uddannelserne. Først og fremmest fremhæver elever og undervisere struktøruddannelserne som **alsidige uddannelser, der giver eleverne et godt indblik i alle delelementer på en byggeplads**, hvilket kan være fordel i forhold til fremtidige karriereveje og videre uddannelse. Samtidig er det uddannelser, hvor eleverne arbejder med mange forskellige materialer og værktøjer, herunder store maskiner. Generelt er der en tydelig begejstring for struktørfaget og dets muligheder både blandt faglærere og elever, hvilket i høj grad kan være en drivkraft for rekruttering af nye elever til faget.

"Jeg fortæller eleverne, at de skal være superhåndværkere: tømrerarbejde, murerarbejde – der er så mange fag, der går ind over vores uddannelse."

Faglærer

Eleverne lægger ikke skjul på, at arbejdet som struktør er fysisk og foregår i alt slags vejr. Disse aspekter ved uddannelsen italesættes dog ikke negativt af eleverne. Tværtimod fremhæver nogle elever, at **de godt lide, at man som struktør bruger kroppen og er fysisk aktiv**. Eleverne er dog samtidig også opmærksomme på, at arbejdet som struktør – i lighed med en række andre fag - kan være nedslidende, hvis ikke de passer på og tænker sig om i det daglige. Derfor bliver videreuddannelse for nogle elever en måde, hvorpå nedslidning kan undgås.

"Jeg har tænkt på noget efteruddannelse. Mine forældre siger, at når man er 40 år som håndværker, er man brugt. Mine onkler, som er håndværkere, er brugte, og jeg vil gerne have noget, som jeg kan falde tilbage på."

Elev

Struktøruddannelserne stiller **krav til elevernes mobilitet og selvstændighed**, hvilket kan være en barriere i forhold til rekruttering og fastholdelse. Eleverne skal i høj grad være i stand til og indstillet på at flytte sig rundt i landet, da mange virksomheder arbejder inden for et stort geografisk område. Det kan være udfordrende for eleverne, særligt hvis de ikke er fyldt 18 år eller ikke har bil. Dernæst stiller uddannelserne krav til elevernes selvstændighed og modenhed. I praktikperioder kan eleverne komme ud for at skulle arbejde langt væk hjemme fra og over flere

dage. Samtidig er det et arbejde, hvor eleverne i en tidlig alder oplever lange arbejdsdage, hvor de er tidligt oppe og sent hjemme. Det kan være svært at forene med unges sociale liv.

5. KORTLÆGNING OG ANALYSE AF REKRUTTERINGSINITIATIVER

I dette kapitel præsenteres en kortlægning og analyse af de rekrutteringsinitiativer, der er identificeret i undersøgelsen, og som skolerne benytter sig af. Indledningsvist undersøges respondenter og interviewpersoners oplevelse af deres generelle arbejde med initiativerne, herunder hvad de oplever, de er særligt gode til. Dernæst præsenteres initiativerne, og sluttelig belyser analysen respondenternes oplevelser af virkningerne af initiativerne, herunder hvilke rekrutteringsinitiativer der er særligt virkningsfulde for de forskellige elevmålgrupper. Kapitlet er baseret på data fra både den kvalitative og kvantitative del af undersøgelsen.

Løbende i kapitlet er indsat casebeskrivelser fra de medvirkende skoler, som beskriver konkrete rekrutteringsinitiativer, og som kan tjene til inspiration i erhvervsskole og AMU-centres fremadrettede rekrutteringsarbejde. Caseeksemplerne er beskrevet på forskellig vis og med forskellig detaljeringsgrad – nogle af eksempler vil udover beskrivelse af tiltaget også indeholde gode råd til skoler, som vil arbejde videre med et lignende tiltag.

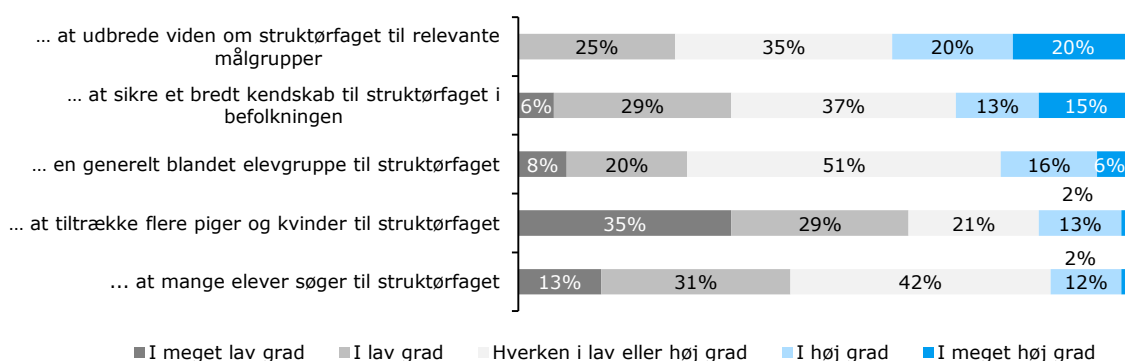
5.1 Skolernes oplevelse af rekrutteringsarbejdet

I dette afsnit belyses, hvordan skolerne overordnet set oplever deres arbejde med rekruttering af elever til struktøruddannelserne, og hvilke målgrupper de særligt lykkes med at rekruttere.

Som det fremgår af nedenstående figur, oplever 40 pct. af medarbejderne, at skolens rekrutteringsinitiativer bidrager til at udbrede viden om struktørfaget til relevante målgrupper, mens oplevelsen blandt medarbejderne er mere blandet i forhold til, om initiativerne øger befolkningens kendskab til faget. Lederne er dog af en anden – og mere positiv – opfattelse, idet 85 pct. oplever, at initiativerne i høj eller i meget høj grad udbreder viden til relevante målgrupper, og 38 pct. oplever, at viden i høj eller i meget høj grad udbredes til befolkningen (se bilag 2).

På baggrund af medarbejdernes og ledernes besvarelser tyder det på, at initiativerne *ikke* for alvor formår at tiltrække mange elever til struktørfaget. Samtidig er det tydeligt, at skolerne gennem deres rekrutteringsarbejde kan blive bedre til at tiltrække flere piger og kvinder til struktørfaget, hvilket – som nævnt i afsnit 4.1 – er en pointe, der går igen i det kvalitative datamateriale.

Figur 6: Medarbejdernes oplevede virkninger af rekrutteringsinitiativer generelt

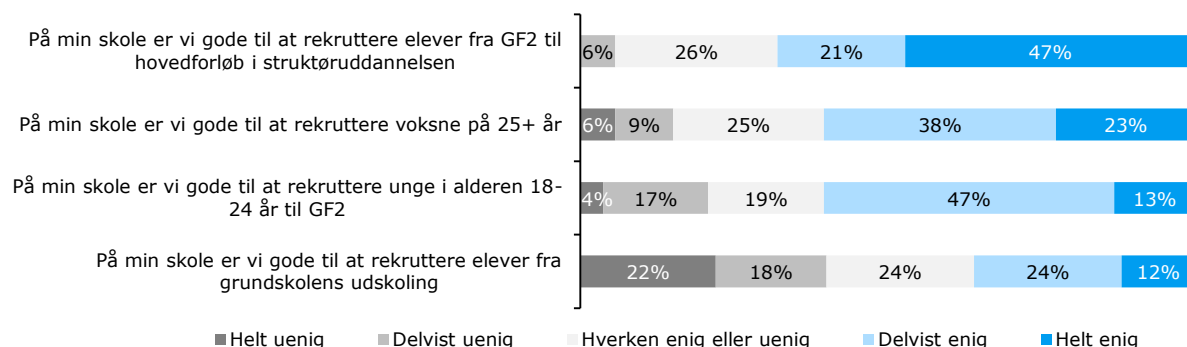


Note: n = 58. Respondenter blev spurgt: "I hvilken grad oplever du, at jeres initiativer på skolen bidrager til...". Figuren er baseret på besvarelser fra medarbejdere uden ledelsesansvar. Tilsvarende figur for ledere kan findes i bilag 2. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

I spørgeskemaundersøgelsen er medarbejdere og ledere endvidere blevet bedt om at vurdere, hvor god skolen er til at rekruttere bestemte elevgrupper til struktøruddannelserne. Som det

fremgår af medarbejdernes besvarelser nedenfor og ledernes besvarelser i bilag 2, giver hovedparten af dem udtryk for, at skolerne er gode til at rekruttere elever til GF2 og hovedforløb. Når det gælder rekrutteringen af elever fra udskolingen, er der imidlertid større spredning i medarbejdernes og ledernes besvarelser, hvilket tyder på, at det er denne elevgruppe, skolerne har sværest ved at rekruttere fra.

Figur 7: Medarbejdernes oplevelse af skolens succes med rekruttering af bestemte elevgrupper

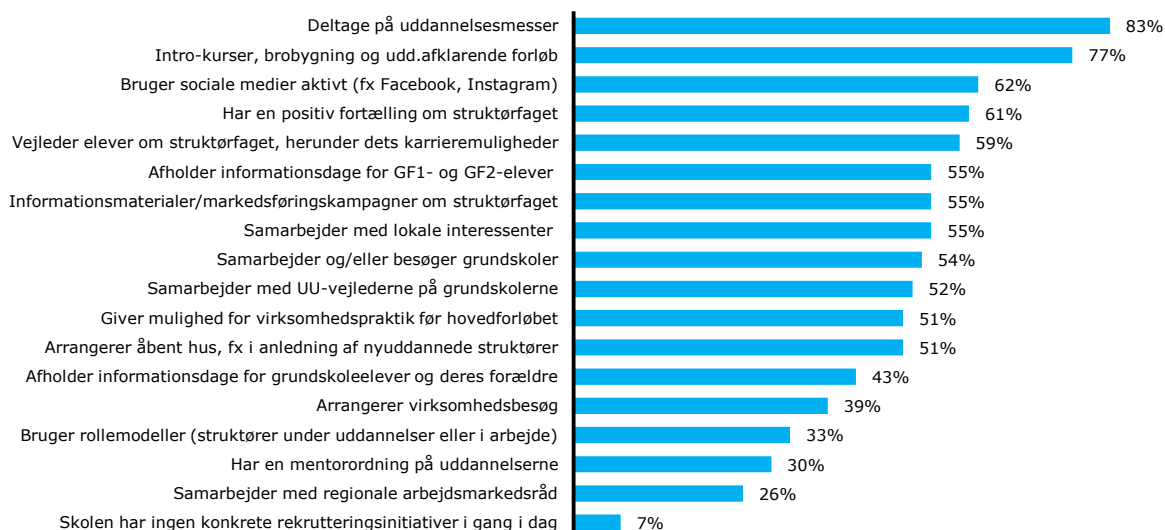


Note: n = 58. Respondenter blev spurgt: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om din skoles rekruttering af forskellige elevgrupper til struktørfaget?" Figuren er baseret på besvarelser fra medarbejdere uden ledelsesansvar. Tilsvarende figur for ledere kan findes i bilag 2. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

5.2 Identificerede rekrutteringsinitiativer

I dette afsnit beskrives de forskellige identificerede rekrutteringsinitiativer, som skolerne i større eller mindre grad benytter sig af. Disse er først og fremmest afdækket i spørgeskemaundersøgelsen, hvor ledere og medarbejdere er blevet spurgt om, hvilke rekrutteringsinitiativer de kender til anvendelsen af i deres egen skolekontekst. Figuren herunder viser respondenternes svar.

Figur 8: Ledere og medarbejderes opfattelse af, hvilke rekrutteringsinitiativer der benyttes til at rekruttere til struktørfaget



Note: n = 74. Respondenter blev spurgt: "Hvilke af følgende initiativer har du viden om, at I benytter jer af på skolen for at rekruttere flere elever til struktørfaget?" Respondenterne havde mulighed for at vælge flere muligheder. Figuren er baseret på besvarelser fra både ledere og medarbejdere. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

Som det fremgår af figuren, indikerer undersøgelsen, at langt størstedelen af skolerne og centrene arbejder med flere forskellige typer af rekrutteringsinitiativer.

Hvis vi ser samlet på de indsamlede kvantitative og kvalitative data, kan initiativerne inddeles i fem overordnede hovedkategorier:

- 1) Information om og synliggørelse af faget
- 2) Samarbejder, alliancer og relationsdannelse
- 3) Afprøvning af faget
- 4) Brug af rollemodeller
- 5) 'Åben skole'.

I det følgende er de enkelte kategorier beskrevet.



Information om og synliggørelse af faget

På tværs af de medvirkende erhvervsskoler og AMU-centre angiver langt størstedelen, at de arbejder med et eller flere informationstiltag. Dette kan fx bestå af **informationskampagner på sociale, lokale og branchespecifikke medier**, hvor der gøres opmærksom på struktøruddannelsernes muligheder i relation til job- og praktiksikkerhed, lønniveau og muligheder for løn under uddannelse. Nogle skoler arbejder særligt med deres **tilstedeværelse på sociale medier** som Facebook og Instagram, hvor de via videoer og live-sendinger giver følgerne et indblik i hverdagen som struktørelev.

Der er ligeledes eksempler på **informationsmateriale, der retter sig særligt mod virksomhederne**, hvor eksempelvis mesterlæreordningen kort og præcis skitseres, så virksomhederne let kan sætte sig ind i, hvad det kræver af dem at tage elever ind via denne ordning.

Boks 2: Case – Virksomhedsinformation

Virksomhedsinformation om ny mesterlæreaftale overskueliggør formaliteter og ansvarsområder

Ved en uddannelsesaftale med ny mesterlære erstattes grundforløbet med praktisk arbejde hos en mester eller i en virksomhed. Uddannelsens hovedforløb foregår på samme vis, og uddannelsen giver de samme kompetencer. Ny mesterlære kan være særlig attraktiv for de ufaglærte struktører, der allerede arbejder i virksomhederne.

På en af de medvirkende skoler har man i løbet af de sidste par år skabt og opretholdt et stærkt netværk med virksomhederne. Det er via dette netværk, at skolen har opfordret virksomhederne til at anvende deres egne netværk til at rekruttere nye lærlinge. Skolen vejleder blandt andet virksomhederne om ny mesterlæreaftaler, hvor virksomhederne fra starten af uddannelsesforløbet ved, hvilken medarbejder de får uddannet. Når eleverne er tæt knyttet til virksomheden, oplever skolen, at eleverne er mere målrettede og motiverede. Dette styrker fastholdelsen og gør den mindre ressourcetung.

Skolen har udarbejdet et lettilgængeligt informationsmateriale, så virksomhederne hurtigt kan danne sig et overblik over ordningen, deres ansvarsområder og de fordele, der er ved at indgå denne type aftale. Fokus i formidlingen har været på mulighederne for virksomhederne, og hvad skolen kunne tilbyde via denne uddannelsesaftale.

"Jeg gik ind på ministeriets hjemmeside og fandt en stor pdf-fil [om ny mesterlæreordning]. Når jeg sender 65 sider til firmaerne – det magter de ikke. Så vi lavede en folder på to sider, hvor jeg skrev, hvad vi gør på skolen, hvad går det ud på. Det blev der taget godt imod, og den bliver delt rundt. Den er enkel og præcis [...] Virksomhederne magter ikke mere bureaukrati i deres dagligdag."

Uddannelsesleder

Tre råd til udarbejdelse af virksomhedsinformation

1. Udarbejd letforståeligt informationsmateriale, så det er klart for virksomhederne, hvad det går ud

- på. Det er derudover vigtigt, at virksomhederne let kan finde frem til materialet.
2. Allokere evt. medarbejderressourcer til at hjælpe virksomhederne med den videre proces og det formelle i indgåelse af eksempelvis ny mesterlæreaftaler.
 3. Lad virksomhederne inspirere hinanden i virksomhedsnetværk, hvor de kan dele de gode eksempler, så det bliver lettere for andre virksomheder at se sig selv i de forskellige typer af uddannelsesaftaler.

Ligeledes angiver 83 pct. af skolerne, at de **deltager på uddannelsesmesser**, hvor de har mulighed for at præsentere faget for de deltagende udskolingselever og -lærere, mens 39 pct. angiver, at de arrangerer virksomhedsbesøg som en del af rekrutteringsarbejdet.

Den kvalitative analyse viser endvidere, at nogle **skoler uddeler bannere med information om uddannelsen til virksomheder**, som de kan hænge op på byggepladser og gøre opmærksom på mulighederne ved en struktøruddannelse på det sted, hvor struktører arbejder i virkeligheden. Nogle interviewpersoner fortæller i forlængelse af dette, hvordan virksomhederne også selv producerer og anvender disse typer af bannere, samt hvordan nogle virksomheder uddeler T-shirts med samme budskab til deres lærlinge og medarbejdere.



Samarbejder, alliancer og relationsdannelse

Både i den kvantitative og særligt i den kvalitative del af undersøgelsen fremhæver skoler og centre, at de i høj **grad indgår i forskellige typer af samarbejdskonstellationer** med henblik på at øge rekruttering og fastholdelse af struktørelever. På nogle skoler er samarbejdet mellem skole og virksomheder struktureret i større eller mindre grad, fx via **klyngesamarbejder** (se caseeksempel), **eksponering af samarbejdsvirksomheder** eller i form af **en 'én indgang'-tilgang**, hvor en enkelt medarbejder har det overordnede ansvar for kontakten til virksomhederne.

Boks 3: Case - Klyngesamarbejde

Virksomhedsklyngesamarbejde

Klyngesamarbejdet er baseret på partnerskabsaftaler mellem en erhvervsskole og 20 lokale virksomheder om rekruttering, uddannelse og udvikling af struktørelever. Idéen er at skabe synergieffekter ved at facilitere en koordineret indsats og at tiltrække elever særligt ved at tilbyde dem lærlingeløn fra starten af uddannelsen, en praktikplads og virksomhedstilknytning.

Kort fortalt bidrager virksomhederne ved at komme til eleverne og tilbyde lærepladser fra starten af uddannelsen. Derudover indgår eleverne i et rotationsprincip, hvor eleverne får lov at arbejde i en kortere periode i en anden virksomhed end den, de har indgået uddannelsesaftale med. Skolen bidrager ved at samle virksomhedernes rekrutteringsindsats. Det opleves at have væsentlig større virkning, når skolen kan præsentere en samling af virksomhedslogoer og skilte med, at de har så og så mange lærepladser, hvor eleverne tilbydes løn fra dag 1.

Skolen arbejder sideløbende målrettet med elevernes soft skills, såsom læring, problemløsning og sociale kompetencer, der er med til at klæde dem på til at komme ud i virksomhederne. På denne måde understøtter skolen virksomhedernes behov ved fra starten at arbejde med og italesætte de kompetencer, eleverne skal have eller tilegne sig for at kunne indgå i virksomhedens dagligdag.

"Vi har lavet klasserummet mere til en byggeplads, brugt sjakbajs – så det, de møder i hverdagen, er med til at få dem til at forstå, at der, hvor de går hen, der er ikke få individer. Man er nødt til at indgå i andre sammensætninger, det arbejder vi en del med. Vi prøver at klæde dem på til, at de psykisk også kan komme ud og være i virksomhederne [...] Soft skills er også det der med at møde om morgenen, og at der nogen, der betaler en løn og har en forventning til en. Det har vi arbejdet en del med, men det har været

nemmere her end med elever, der ikke er tilknyttet en virksomhed. Vi bruger det der med, at de står til ansvar for den virksomhed, de er ansat i – at man ringer til mester, hvis man ikke kan komme osv.”

Faglærer

Klyngesamarbejdet benytter skole-hjem-samtaler, hvor elev, underviser og mester mødes og følger op på processen.

Tre gode råd til at arbejde med klyngesamarbejde

1. Indgå forpligtende samarbejde med omkringliggende virksomheder, og brug virksomhederne aktivt i promovningen af uddannelsen ved fx at udarbejde materiale og kampagner med virksomhedernes logoer.
2. Arbejd med elevernes 'soft skills', såsom arbejdsidentitet og samarbejde. Brug virksomhedernes indledende forpligtelse over for eleven som et springbræt til stærk identitetsdannelse og til at italesætte den forpligtelse, elev og virksomhed har over for hinanden.
3. Følg løbende op med både elever og virksomheder – inviter virksomhederne ind på skolen, og afsæt tid til samtaler, hvor der samles op på elevens læring og på ordningen generelt.

Blandt andre typer af alliancedannelser og samarbejdsaftaler kan eksempelvis nævnes **tætte samarbejdsrelationer med kommunale UU-centre, FGU-skoler, nærliggende jobcentre og a-kasser**. På en af de medvirkende skoler fremhæver interviewpersonerne, at der både på ledelses- og medarbejderniveau bruges en del tid og ressourcer på at skabe og bevare de gode forhold til kontaktpersoner fra nærliggende institutioner, som huser potentielle struktørelver. De gode relationer betyder, at eksempelvis sagsbehandlere, lærere, vejledere fra lokalområdet oftere sender (potentielle) elever deres vej, fordi skolen 'er på deres radar', og de ved, hvem de skal tage kontakt til fra skolens side.



Afprøvning af faget

De rekrutteringsinitiativer, der omhandler det at prøve kræfter med struktørfaget, kan se ud på en række forskellige måder. Eksempelvis indikerer langt størstedelen af de medvirkende ledere og medarbejdere (77 pct.) i spørgeskemaundersøgelsen, at de har forskellige typer af **brobygningssaktiviteter, introduktionskurser og uddannelsesafklarende** forløb på deres skoler og AMU-centre. Udover de brobygningsaktiviteter, der foregår i regi af folkeskolen, er der blandt skolerne også eksempler på brobygningsforløb på 6-8 uger, hvor unge får mulighed for at prøve blandt andet struktøruddannelserne af og kan afslutte forløbet med 2 ugers virksomhedspraktik. På denne måde får den unge en god fornemmelse af, hvad et uddannelsesforløb inden for struktørfaget indebærer.

Også på **grundforløb 1 og 2 arbejder flere skoler med en grundig introduktion til struktøruddannelserne**. Fordi en stor del af eleverne ikke kender uddannelserne på forhånd, er det væsentligt at bruge lidt længere tid på introduktionen til bygnings- og anlægsstruktøruddannelsen, så eleverne kan få en reel fornemmelse af, hvad fagene indebærer.

Boks 4: Case – Introduktion til uddannelserne på grundforløb

Introduktion til struktøruddannelserne for grundforløbselever styrker det informerede uddannelsesvalg

Flere skoler oplever succes med at have introduktionsforløb på struktøruddannelserne for grundforløbselever. Det opleves som et vigtigt element i rekrutteringsindsatsen på grund af elevernes manglende kendskab til struktøruddannelserne. Det handler om, at eleverne skal have lov til at prøve de forskellige fag, så de har større overblik over uddannelsesmulighederne. Det er ikke kun vigtigt for at udbrede kendskabet,

men det kan også være med til, at eleverne vælger andre uddannelser end den, de troede, de ville.

Der er mange forskellige måder at gennemføre introduktion til struktørfaget på. På en skole anvendes rotationsordninger, hvor eleverne bruger 9-10 dage på hver uddannelse. På en anden skole kommer de ud to dage om ugen over fire uger, hvor de efterfølgende har mulighed for at tilvælge mere tid på den uddannelse, de synes er spændende. Flere aktører gør i nærværende undersøgelse opmærksom på, at virkningen af introduktionen af faget bliver væsentligt svækket, hvis eleverne kun får 2-4 dage på uddannelsen. Det tilskrives blandt andet, at de interessante struktøropgaver ofte kræver, at eleverne har længere tid på uddannelsen, da opgaverne har større og mere omfangsrig karakter.

"Vi har de seneste år fordoblet vores indtag på hovedforløb 1. Det, tror jeg, kan tilskrives vores turnus i løbet af grundforløbet, hvor de unge kan prøve forskellige ting. Det, at eleverne kommer hele vejen rundt – det er ikke kun i byggeriet – det gør, at de ikke når at blive kørt trætte i det samme fag. Det, tror jeg, gør, at vi oplever, at der er mange elever, som vælger noget andet end det, de startede med at ville."

□ Uddannelsesleder □

"Jeg vil sige, at det bedste var at prøve det i egne hænder."

Elev

Tre råd til introduktion til struktøruddannelserne på grundforløb

1. Sørg for at planlægge længerevarende forløb på grundforløbene, hvor eleverne får mulighed for at fordybe sig i faget.
2. Gør introduktionen meningsfuld for eleverne, fx ved at arbejde med tværfaglige projekter, hvor de i afprøvningen af forskellige fagretninger arbejder med forskellige dele af det samme overordnede projekt. Afsæt i slutningen af forløbet et par uger, hvor de kan vende tilbage til det fag, der interesserer dem mest.
3. Lad struktørfaglærere undervise på grundforløbene, så elevernes introduktion til faget er så virkelighedsnær som mulig.

Flere af skolerne beretter endvidere, at de giver eleverne mulighed for at komme i **virksomhedspraktik inden hovedforløbet**, så de kan nå at afprøve faget i den virkelige verden, inden de lægger sig helt fast på, hvilken vej de vil gå.

Afprøvning af faget kan også relatere sig til **aktører 'rundt om' potentielle elever**, fx vejledere eller sagsbehandlere. Som tidligere beskrevet oplever både skoler og virksomheder, at særligt UU-vejledere mangler viden om struktørfaget. En måde at imødekomme dette problem er derfor at lade disse aktører afprøve fagene på egen hånd, hvilket alt andet lige vil give dem et andet udgangspunkt for vejledning, næste gang de står med en ung potentiel struktørelev.

Boks 5: Case – 'Brobygning' for aktører rundt om eleverne

'Brobygning' for aktører 'rundt om' potentielle elever kan danne bedre vejledningsgrundlag

En skole har arbejdet for at øge kendskabet til struktøruddannelserne ved at invitere UU-vejledere og andre vejledende aktører ind på skolen. UU-vejledernes kendskab til struktøruddannelserne opfattes som en udbredt barriere for både virksomhedsrepræsentanter, ledere og medarbejdere. De UU-vejledere, der har været på besøg hos skolen, oplever det positivt at få uddannelserne tæt på kroppen – og skolen oplever, at det er et virksomt greb i forhold til at få udbredt viden om uddannelserne. Skolen har endvidere inviteret sagsbehandlere og lærere ind på skolen for at afprøve faget. Når aktører 'rundt om' potentielle elever har prøvet faget på egen krop, giver det dem et helt andet informeret og nuanceret udgangspunkt for at vejlede eleverne.

"[UU-vejlederne] ved ikke så meget om struktøruddannelserne. Så jeg har lavet arrangementer, hvor de

har fået lov til at komme ud og lege ved struktørerne om aftenen eller om dagen. Så vi har både haft lærere ude og vejledere fra nogle kommuner til at prøve faget, fordi man kan bedre sælge et fag, man har været nede og kigge lidt på. Vi skal klæde dem rigtig godt på. Også sagsbehandlerne. De, der kommer ind på uddannelsesydelse, kan sagtens komme den her vej: jobcentre, sagsbehandlere, visitationsteams. Når der kommer en borger ind [hos dem], så skal vi fange dem. Men det kan vi kun, hvis de [sagsbehandlere mv.] ved, vi er her.”

Studievejleder

Tre råd til planlægning af 'brobygning' for aktører tæt på potentielle elever

1. Dyrk samarbejdet og relationen mellem erhvervsskolen og institutionerne. Ring op, tag på besøg og lær hinanden at kende.
2. Planlæg en dag og et tidspunkt, der passer godt for de pågældende aktører, fx aften eller eftermiddag. Åben skolen, og inviter dem ind – både til 'brobygning' og mere generelt.
3. Giv aktørerne mulighed for at afprøve faget på egen krop – lad dem fx komme en tur i sandkassen. Den kropslige hukommelse, som dette vil medføre, skaber et helt andet udgangspunkt for at fortælle potentielle elever om faget.



Brug af rollemodeller

Ca. en tredjedel af respondenterne indikerer, at de anvender rollemodeller – fx struktørelver eller nyudlærte struktører – som rekrutteringstiltag. I den kvalitative afdækning står det dog klart, at begrebet 'rollemodeller' er bredere end som så. **Brugen af rollemodeller kan også referere til skolernes brug af egne medarbejdere**, hvor eksempelvis faglærere, som er dygtige til at fortælle om og engagere andre i faget, tager ud på folkeskoler, deltager i uddannelsesmesser og åbent hus-arrangementer på skolerne. Det kan også dreje sig om faglærere, der er aktive på skolernes sociale medier, hvor de bliver fagets ansigt udadtil.

Boks 6: Case – Faglærer som rollemodel

Faglærer synliggør og booster den faglige stolthed

På en af de medvirkende skoler går man meget op i at fostre den faglige stolthed. En af underviserne er landstræner for struktører og har det skrevet på ryggen af sit arbejdstøj – derfor bliver dette tydeligt demonstreret for besøgende, der kommer på skolen. Dette er med til at give et indtryk af en seriøs uddannelse og dygtige faglærere. Den samme skole inviterer GF1-elever med til at overvære 'DM i Skills'. Eleverne fremhæver, at det er inspirerende at se, hvad andre går og laver, og at det gør det nemmere at forholde sig til de forskellige fag.

Ligeledes påpeger nogle aktører, at **de aktivt promoverer 'anderledes' eller 'atypiske' struktørelver eller undervisere**, de har tilknyttet, og sørger for at skubbe dem i forgrunden, så omverdenen kan se og få udfordret deres oplevelse af, hvordan en struktør ser ud, og/eller hvad vedkommende arbejder med.

”På sidste uddannelsesmesse havde vi tre kvinder med, faglærte struktører, som gav et oplæg til de unge mennesker om branchen. Vi forsøger at flage de kvinder, vi har, op i struktørbranchen. Der er meget få af dem. Vi fremhævede dem, vi havde, for at prøve at finde en anden målgruppe end dem, vi plejer.”

Uddannelsesleder

”Vi regner med at få flere piger [fremadrettet] – mest på grund af [kvindelig faglærer]. Hun er en rollemodel, som man kan spejle sig i.”

Faglærer

Sluttelig angiver 30 pct. af respondenterne, at de anvender **mentorordninger** som en del af deres rekrutterings- og fastholdelsesarbejde. Dette kan fx bestå i 'følordninger', hvor ældre elever hjælper og vejleder yngre elever.

Boks 7: Case – Mentorordning

'Følordning' skaber sammenhold og nye læringsmuligheder

På en erhvervsskole anvendes en såkaldt 'følordning', hvor faglærerne udpeger nogle ældre elever til at indgå i en mentorordning, hvor de hjælper de yngre elever. Det giver både læring til den ældre elev, fordi denne lærer stoffet på en anden måde, når det skal videreformidles til en anden, samtidig med at den ældre elev bliver en rollemodel for den yngre. Faglærerne oplever, at de yngre elever i nogle tilfælde bedre kan relatere sig til den ældre elev end en underviser, som kan føles som fjern og svært relaterbar, når man selv er ung. Ligeledes oplever faglærerne, at følordningen kan være med til at knytte eleverne sammen på tværs af årgange og styrke det sociale miljø på skolen.

"Hvis du har større hold, kan du finde elever, der kan hjælpe de andre. Vi har nogle elever på hvert hold, der kan støtte i forbindelse med nogle forskellige ting. Hvis der er nogle, der er tidskrævende. Det er en af de ting, eleverne også er glade for. Vi er gået meget over i videndeling. Man kan lære en hel masse om hinanden og samarbejdet. Hvad er det man kan, når man arbejder sammen. Jeg tror, det er det, der gør, at mange af eleverne synes, at det er blevet godt."

Faglærer

Tre gode råd til at arbejde med mentor-/følordninger:

1. Afsæt tid og ressourcer til at udvælge både de ældre og yngre elever, der vil kunne drage fordel af at indgå i en følordning. Det kan fx være elever, der har brug for tæt vejledning og sparring i undervisningen.
2. Italesæt over for eleverne, at videndeling og samarbejde er en del af faget – og noget, som de også vil kunne drage nytte af, når de kommer ud på deres fremtidige arbejdspladser.
3. Følg op på ordningen ved at tjekke løbende ind med både de ældre og yngre elever. Ros dem, og mind dem om, at det kræver modenhed både at være i stand til at give og modtage vejledning, både i en skole- og arbejdskontekst.



'Åben skole'

Omkring halvdelen af respondenterne angiver, at der afholdes forskellige former for **åbent hus-arrangementer** på skolen, fx i forbindelse med svendepøver og lign. Fra den kvalitative dataindsamling ser vi ligeledes eksempler på, at **skolerne åbner sig over for lokalsamfundet** og inviterer ind til eksempelvis rundvisning og let forplejning.

En del af åbenheden udadtil kan også bestå af informationsdage eller -aftener for mulige elever og eventuelt deres forældre samt for sagsbehandlere, vejledere og andre relevante aktører, som kan **komme ud og få en smagsprøve på, hvad faget indebærer** og i nogle tilfælde prøve på egen krop, hvad det vil sige at 'stå i sandkassen'.

Boks 8: Case – Samarbejde med folkeskoler

Faglige forløb mellem folkeskoler og erhvervsskole øger kendskab til erhvervsuddannelserne

På en erhvervsskole har man indgået samarbejder med omkringliggende kommuner om, at folkeskoleelever kommer ud på erhvervsskolen for at deltage i projektorienterede forløb. Forløbene går ud på at kombinere det, de har lært i skolen, med at problemløse og skabe noget på erhvervsskolen. For eksempel besøger 5. klasse erhvervsskolen til et projekt, hvor de skal bygge et "Tiny House", hvor de bl.a. arbejder i struktørhallen. De bygger huse, som er ca. en meter lange, hvor de installerer lys, laver forarbejdet med plastkrør til varme og tænker på isolering, udluftning og klimaskærme i toppen. Forløbet strækker sig over

3-4 måneder, hvor de tager de ting, de lærer på erhvervsskolen, med sig hjem i matematikundervisningen, som så tager udgangspunkt i de beregninger, de skal bruge i byggeprocessen. Når husene står færdige, bliver de udstillet på skolen.

Samarbejdet er med til at øge kendskabet og lysten til at tage erhvervsuddannelser ved at få elever fra 4., 5., 6. og 7. klasse til at prøve forskellige fag med egne hænder og knytte aktiviteterne op på virkelige arbejdsprocesser og problemstillinger.

Erhvervsskolen indgår i et samarbejdsudvalg, som udover skolen selv består af repræsentanter fra folkeskolerne og den kommunale UU-vejledning. Her har skolens egen repræsentant ansvaret for det administrative og skolekontakten, mens udvalget sammen forbereder og evaluerer forløbene.

Tre råd til at arbejde med forløb på tværs af folkeskole og erhvervsskole.

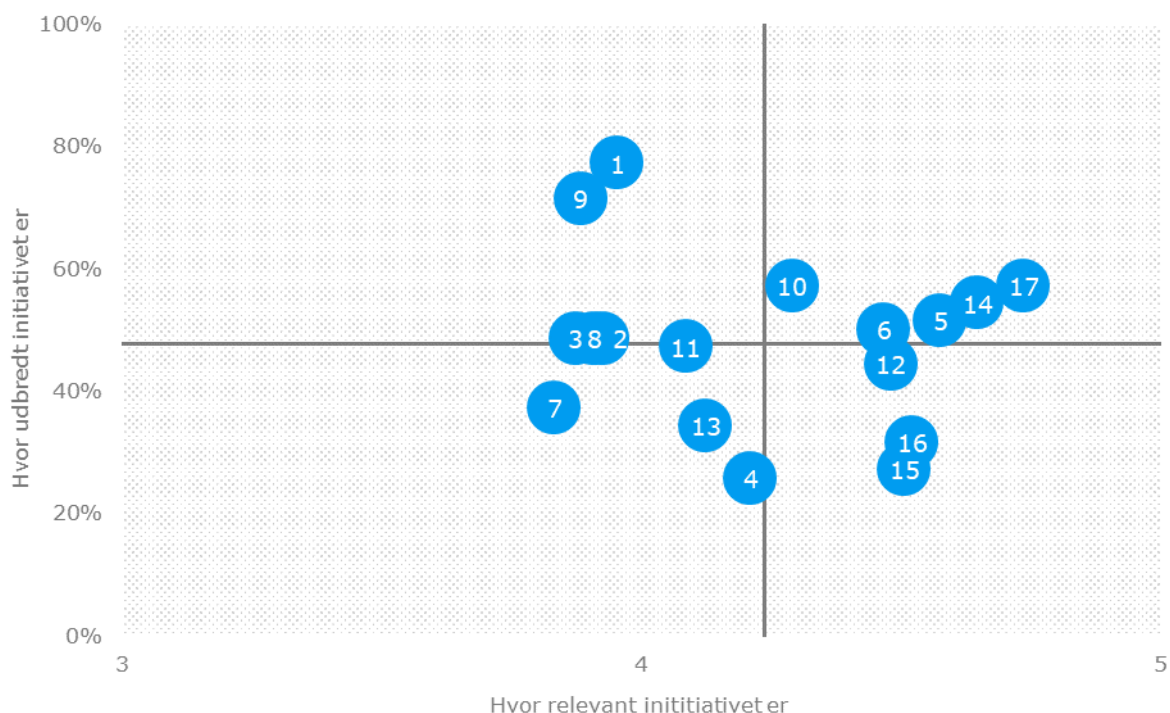
1. Nedsæt et udvalg med repræsentanter fra UU-vejledning, folkeskoler og erhvervsskolen. Planlæg fx at mødes hvert halve år, hvor I planlægger forløb samt følger op på og evaluerer de forløb, der er gennemført.
2. Planlæg så vidt muligt forløbene, så de er meningsfulde i forhold til det faglige indhold på de enkelte klassetrin i folkeskolen. På denne måde bliver det nemmere at afsætte tid og ressourcer til at arbejde i længere perioder med de forskellige projekter.
3. Overvej forskellige indgangsvinkler til de planlagte forløb, så de kan ramme en bred elevmålgruppe. Er de fx særligt interesseret i klimatilpasning, bæredygtige byggematerialer, plantebaseret mad, robotteknologi eller AI? Vær nysgerrig på elevernes interesser, så forløbene bliver så meningsfulde for dem som muligt.

5.3 Hvordan virker rekrutteringstiltagene – og for hvem?

I dette afsnit præsenteres analysen af de identificerede rekrutteringsinitiativer. Vi ser først nærmere på, hvordan medarbejdere og ledere vurderer relevansen af de forskellige rekrutteringsinitiativer, sammenholdt med hvor udbredte de er. Efterfølgende går vi i dybden med virkninger og potentialer for de enkelte tiltagskategorier, herunder de tiltag, der ser ud til at være særligt virksomme for nogle elevgrupper.

Nedenstående figur viser, hvordan ledere og medarbejdere vurderer rekrutteringsinitiativernes relevans (diagrammets x-akse), sammenholdt med hvor udbredt initiativet er (diagrammets y-akse).

Figur 9: Kortlægning af rekrutteringsinitiativerne i forhold til, hvor udbredte og vigtige de er



1	Deltage på uddannelsesmesser (n=54)
2	Samarbejder og/eller besøger grundskoler (n=34)
3	Samarbejder med UU-vejlederne på grundskolerne (n=34)
4	Samarbejder med regionale arbejdsmarkedsråd (n=18)
5	Samarbejder med lokale interessenter (n=36)
6	Har udviklet informationsmaterialer/kampagner om struktørfaget (n=35)
7	Afholder informationsdage for grundskoleelever og deres forældre (n=26)
8	Afholder informationsdage for grundforløbs 1- og 2-elever (n=34)
9	Arrangerer introduktionskurser, brobygning og uddannelsesafklarende forløb (n=50)
10	Bruger sociale medier aktivt (fx Facebook, Instagram) (n=40)
11	Arrangerer åbent hus, fx i anledning af nyuddannede struktører (n=33)
12	Giver mulighed for virksomhedspraktik før hovedforløbet (n=31)
13	Arrangerer virksomhedsbesøg (n=24)
14	Vejleder elever om struktørfaget, herunder dets karrieremuligheder (n=38)
15	Har en mentorordning på uddannelserne (n=19)
16	Bruger rollemodeller (fx personer under uddannelser eller i arbejde som struktør) (n=22)
17	Har en positiv fortælling om struktørfaget (n=40)

Note: 70 respondenter har tilkendegivet, hvilke rekrutteringsinitiativer skolen benytter sig af. I tabellen er angivet, hvor mange af dem der har valgt det pågældende initiativ. Respondenterne er efterfølgende blevet bedt om at vurdere (fra 1-5), hvor vigtigt initiativet er for skolens rekruttering af hhv. udskolingselever fra grundskolen, unge i alderen 18-24 år, GF2-elever og voksne 25+ år. Scoren for, hvor vigtigt initiativet er, er beregnet som et gennemsnit på tværs af de fire målgrupper. "Ved ikke"- besvarelser er frasorteret.

Generelt vurderer ledere og medarbejdere, at **størstedelen af initiativerne er relevante og vigtige** – initiativerne scorer gennemsnitligt 4 eller højere i relevans på en skala fra 1-5. Ovenstående figur viser dog, at der er variation i, hvor udbredte rekrutteringsinitiativerne er og kan altså belyse, om det, skolerne selv vurderer som de mest relevante tiltag, også er de initiativer,

de gør brug af i rekrutteringsarbejdet. Med andre ord kan analysen vise os, om der er nogle uudnyttede potentialer i tiltag, som er vigtige, men endnu ikke udbredte i skolernes generelle arbejde med rekruttering.

Respondenterne er i undersøgelsen blevet spurgt om, hvor relevante de bedømmer de enkelte initiativer for fire forskellige målgrupper:

1. Udskolings elever
2. Unge i alderen 18-24 år (rekruttering til GF2)
3. GF2-elever (rekruttering til HF)
4. Voksne (25+ år) (rekruttering til EUV).

Eftersom stort set alle initiativer vurderes som relevante, **viser analysen ikke afgørende forskelle på graden af relevans for de forskellige målgrupper** – bortset fra de initiativer, der er klart målrettet elever i folkeskolen, som eksempelvis deltagelse på uddannelsesmesser og informationsdage for folkeskoleelever. Der tegner sig dog nogle analytiske mønstre, som kan være relevante at være opmærksom på i det videre arbejde med rekruttering til struktøruddannelserne.

Først og fremmest viser analysen, at **brugen af rollemodeller vurderes som meget relevant for alle målgrupper**. Tiltaget bedømmes til at være særlig vigtigt for de yngre elever, men også for voksne elever. Ligeledes bedømmes også mentorordninger som meget relevante for alle målgrupper. Disse initiativer er dog kun i mindre grad udbredte blandt skolerne – der er altså her et endnu uudnyttet potentiale i at anvende tiltag som netop rollemodeller og mentorer i det fremadrettede rekrutteringsarbejde.

Derudover viser analysen, at **jo ældre eleverne bliver, jo vigtigere vurderes de initiativer, der relaterer sig særligt til virksomheder, branchen og arbejdsmarkedet** generelt, eksempelvis virksomhedspraktik, samarbejder med lokale arbejdsmarkedsråd og samarbejder med lokale interessenter. Dette stemmer overens med data fra den kvalitative dataindsamling, som viser, at mange voksne struktørellever rekrutteres til uddannelsen gennem virksomheder, hvor de allerede arbejder med faget, hvorfor den klare kobling mellem skole og virksomhed er vigtig i det rekrutterende arbejde for denne gruppe.

I nedenstående præsenteres analysen af virkninger og betydning af de forskellige rekrutteringstiltag inden for de fem hovedkategorier.



Information om og synliggørelse af faget

I denne kategori af initiativer er det særligt **introduktionskurser, brobygning og uddannelsesafklarende forløb samt uddannelsesmesser, som er mest udbredte blandt skolerne**. Sammenlignet med de andre initiativer er det dog ikke disse initiativer, medarbejdere og ledere vurderer som mest relevante. Dette gælder for alle målgrupper – dog vurderes initiativerne som **mindre relevante, i takt med at elevernes alder stiger**.

Endvidere angiver ca. halvdelen af skolerne, at de **vejleder eleverne i fagets karrieremuligheder**. Dette vurderes til at være meget relevant for alle fire målgrupper. Flere af de medvirkende interviewpersoner fremhæver desuden dette som **et tiltag, der rummer potentiale – også til at rekruttere andre typer af elever**. Flere af de medvirkende elever fortæller, at de overvejer at læse videre enten i forlængelse af deres nuværende uddannelsesforløb eller på et senere tidspunkt i livet. De peger på muligheden for at kunne arbejde 'bag skrivebordet', som formand eller som selvstændig senere i livet som en særligt motiverende faktor for at vælge og blive på uddannelsen.

“Den fortælling, der mangler, er, at du ikke finder en bedre uddannelse, hvis du vil læse videre. Du har gode muligheder for at sætte dig ind i opbygning i det moderne byggeri. Det får du indblik i. Det er betonbyggeri, der virkelig rykker noget. Den fortælling mangler vi. Hvis du vil være byggeleder, bygningskonstruktør, ingeniør eller noget andet, så er bygningsstrukturen god.”

Uddannelsesleder

Over halvdelen af skolerne angiver, at de har en positiv fortælling om struktørfaget. Dette er samtidig ikke overraskende det initiativ, de vurderer som det mest betydningsfulde for alle målgrupper. I forlængelse af dette peger flere interviewpersoner på, at det er vigtigt, at de kampagner og det informationsmateriale, der udarbejdes, skal have et **personligt præg og vise noget af skolens og fagets DNA**. Dette kan eksempelvis gøres ved at optage videoer og sende live på sociale medier fra svendeprøver eller bare hverdagen på skolen. Ved at lade elever, faglærere og virksomhedsrepræsentanter være med i/afsender på videoerne, kan skolerne give et godt og personligt indblik i, hvad uddannelsen og arbejdsmiljøet går ud på. Både elever og faglærere peger på, at det for mange potentielle struktørelver vil være mere meningsfuldt med en visuel præsentation frem for skriftligt informationsmateriale, som de selv skal finde frem til via kringledede veje på en hjemmeside.

Det er derfor også vigtigt, at det udarbejdede informationsmateriale – uanset hvilken form det har – ligger de rigtige steder. Eleverne fortæller, at det først er efter, de er begyndt på deres uddannelse, at de begynder at se annoncer for deres skole og for de forskellige uddannelser. De peger på, at **annoncer og kampagner skal målrettes, så man når bredt ud** – også til dem, der ikke ved, hvad en struktør arbejder med. Her fremhæver flere interviewpersoner brugen af bannere og lign. på de større byggepladser og (prestige)byggerier, så informationen om faget synliggøres der, hvor det foregår. Dette kan være med til at sprede viden om, hvad faget går ud på, og ikke mindst hvad det konkret munder ud i.

Sluttelig peger flere interviewpersoner på **italesættelsen af uddannelserne**, hvor det kan være virkningsfuldt at bruge de fulde betegnelser, hhv. bygningsstruktør og anlægsstruktør, fordi det skaber mere meningsfulde associationer til, hvad fagene rent faktisk indebærer.

“Der, hvor vi bliver forvekslet oftest, er, når vi siger ordet ‘struktør’. Så begynder de at tænke stukkatør eller konstruktør. Jeg ved ikke, om man skal være bedre til at sige ‘anlægsstruktør’ og ‘bygningsstruktør’. Det giver måske lidt mere mening til uddannelsen.”

Faglærer



Samarbejder, alliancer og relationsdannelse

Analysen indikerer, at det typisk er **de skoler, der er dygtige til at dyrke forholdet til de lokale virksomheder, der lykkes godt med rekrutteringen**. Dette skyldes blandt andet, at skolerne kan bruge virksomhedernes navne og status i (lokal)samfundet til at promovere faget – og kan **bruge virksomhederne til at udbrede viden om både faget** og de muligheder, det giver ud til en bredere del af befolkningen, end de ville have kunnet nå på egen hånd.

Skolerne anvender som tidligere beskrevet forskellige greb til at styrke forholdet mellem skole og virksomheder. I forhold til **information til virksomhederne** påpeger flere aktører, at de anser det som virkningsfuldt, når skolerne er gode til at formidle og hjælpe virksomhederne med det formelle i forhold til uddannelsesaftaler, løn og skoleforløb.

"Mange små [virksomheder] kunne måske også tage en lærling, men de ved bare ikke lige, hvor meget arbejde der er i det. Jeg har en idé om, at man skulle ansætte en konsulent til at tage ud og lave papirarbejdet i de små virksomheder, så de ikke skulle tænke over det [formelle]. Som kunne sige: 'I skal have dem ud i praktikken, og så skal vi nok tage os af det.' Det er nogle gange grunden til, at de ikke gør det, de tænker, at der er alt for meget arbejde og papir, og at det koster penge – og det gør det reelt ikke, så jeg tror, sådan noget kunne være rigtig godt. At man tilbyder en person, der ordner alt det for dem. Der er mange penge i systemet lige nu, men det er altid mere Femern og Storstrømsbroen og Cityringen, alt det store, man koncentrerer sig om, og ikke alt det små. Hvis den person gjorde det for 20 virksomheder, havde stillingen jo tjent sig selv ind igen lynhurtigt."

Faglærer

Stærke bånd mellem skoler og virksomheder er også virkningsfuldt i forhold til at skabe gode uddannelsesmiljøer, hvor **eleverne oplever sammenhæng mellem skole- og praktikforløb**. At både elevens faglærer og virksomhedens lærlingeansvarlige udviser interesse for eleven, fx via besøg på hhv. skole og virksomhed, løbende samtaler, check-in-sms og lign., styrker altså både elevens forløb og det interne forhold mellem virksomhed og skole.

Boks 9: Case – Skole-hjem-samtaler

Skole-hjem-samtaler kan styrke sammenhængskraft mellem elev, skole og virksomhed

Som del af virksomhedssamarbejdet arbejder en skole med en slags 'skole-hjem-samtaler', forstået som samtaler, hvor elev, mester og en skolerepræsentant mødes og drøfter elevens forløb både på skolen og i praktikken. På en anden skole kaldes det mestersamtaler. Mestrene kommer ind på skolerne i slutningen af hvert hovedforløb eller med nedslag på fx første og fjerde hovedforløb. Her tales der om læringsmål, og mestrene ser, hvad deres lærlinge har lært.

Disse samtaler er medvirkende til at styrke elevens tilhørsforhold – og dermed fastholdelse – til både virksomhed og skole. Dette styrker også sammenhængskraften mellem elev, skole og virksomhed, hvor både den røde tråd i elevens forløb tydeliggøres, og skolens og virksomhedens roller og ansvar over for hinanden står klart.

"Jeg bruger meget tid på samarbejdet mellem skolen og mestrene. På den måde koster det mig energi, men jeg tror, at vi vinder mange elever på det. Herudover får vi goodwill hos mestrene."

Faglærer

Derudover styrkes det interne forhold mellem skole og virksomhed gennem den kontinuerlige kontakt, hvor skole og virksomhed i samarbejde kan promovere både struktørfaget, skolen og virksomheden.

"Det betyder meget, at man inviterer virksomhederne ind på skolerne, og at de ser det som noget naturligt. Det bliver nævnt over for mine skoler: at virksomhederne skal besøge eleverne hver gang, de er der, at de skal SMS'e med dem, vise interesse, opfordre dem til at sende billeder af opgaver, ros dem, snakke med faglærerne. Det skaber ringe i vandet og er med til at fortælle gode historier."

Virksomhedsrepræsentant

Det virkningsfulde i det gode relationsarbejde begrænser sig ikke kun til samarbejdet mellem skoler og virksomheder. Samarbejde med lokale interessenter vurderes på tværs af målgrupper som meget relevant. Her viser de kvalitative analyser, at **de skoler, der generelt bruger tid og ressourcer på at skabe gode relationer til relevante interessenter, lykkes godt med rekruttering**. Det kan bl.a. omhandle samarbejder med UU-centre, FGU-skoler, jobcentre og a-kasser, som af flere aktører opleves som højst relevante rekrutteringskanaler for struktøruddan-

nelserne. Vejledere, lærere og sagsbehandlere fra disse institutioner vil være 'tæt på' potentielle elever, og det gode forhold mellem erhvervsskole og disse aktører vil derfor være med til at understøtte et større vidensgrundlag om struktøruddannelserne, som de kan bruge i deres vejledning af eleverne.

"Det er den der relation til samarbejdspartnere, at vi bruger ressourcer på at skabe de personlige relationer. Det er afgørende. Meget af det er relationsbåret, det tager tid – der hjælper mails og relation ikke nødvendigvis – jeg tænker, det fysiske møde er godt."

Uddannelsesleder

Også i rekruttering af elever kan det være relevant at være opmærksom på det relationelle og personlige. Undersøgelsen viser eksempelvis, at nogle skoler bruger tid på – og lykkes med – at rekruttere voksne elever, hvor de **besøger byggepladser og får hjælp af virksomhederne til at 'udpege' voksne, der måske kunne have interesse i at påbegynde en struktøruddannelse**. Disse typer af personlig 'headhunting' kan være et vigtigt og virksomt element i rekrutteringsarbejdet, hvor virksomheden og uddannelsesinstitutionen i samarbejde tager ansvar for at få de rigtige personer. Samtidig virker det motiverende for medarbejderen/den potentielle elev, at dennes arbejdsgiver har taget aktiv stilling til hendes eller hans faglighed og fremtid i virksomheden.

Analysen viser i forlængelse af ovenstående, at samarbejder med **regionale arbejdsmarkedsråd er særligt relevant for voksne**, der rekrutteres til EUV. Dette er samtidig et af de tiltag, der anvendes mindst af skolerne. Der kan derfor være et fremadrettet potentiale i samarbejdet mellem skoler og de regionale arbejdsmarkedsråd i rekrutteringsarbejdet målrettet voksne.



Afprøvning af faget

De medvirkende elever i nærværende undersøgelse er ikke i tvivl: Hvis man skal rekruttere flere unge til struktøruddannelserne, skal man **give dem mulighed for at komme ud og prøve faget af på egen krop**. En stor del af de medvirkende elever fortæller, at da de først havde prøvet faget af, var de solgt – også selvom de ikke kendte til det inden eller egentlig havde regnet med, at de skulle gå en anden vej.

"Det startede med, at jeg havde sommerferiejob hos min tidligere svigerfar, som var interessant. Det var som håndværker på en byggeplads, jeg skulle lægge rør og køre maskiner. Han tilbød mig en læreplads, så det var gennem et fritidsjob, jeg kom i gang. Jeg syntes, det var fedt, meget. Der sker noget, man sidder ikke bare stille. Man laver noget i stedet for at sidde indenfor, og man kan bruge hænderne."

Elev

"Jeg startede som murer først og troede det var mit lod i livet, men det var ikke, som jeg havde håbet på. Jeg gjorde ikke uddannelsen færdig og tænkte: Hvor kan jeg få en frisk start henne? Så kom jeg ud og så, at det [struktørfaget] var noget, jeg godt kunne lide. Så fandt jeg heldigvis en læreplads tæt på, hvor jeg bor, og så har det bare taget fart siden det. Det var helt tilfældigt – det handlede bare om at prøve at se, hvad det her [struktørfaget] drejede sig om."

Elev

Der er derfor et stort potentiale for skolerne i at arbejde med endnu flere afprøvningsmuligheder af faget for de potentielle elever. Dette kan både foregå i folkeskolen – flere UU-vejledere og eleverne selv beretter om, hvordan det var muligheden for at komme i **erhvervspraktik på en byggeplads** i deres folkeskolealder, der gjorde, at de fik øjnene op for faget. De elever, der har 'fundet' faget senere i livet, giver ligeledes udtryk for, at muligheden for erhvervspraktik i folkeskolen ville have ledt dem ad den rette vej allerede der.

Afprøvning af faget kan også tilrettelægges, **når eleverne er startet på GF1 eller GF2**. De skoler, der lykkes godt med rekruttering af elever fra grundforløbene, bruger typisk en hel del tid og ressourcer på **at planlægge gode og længerevarende forløb, hvor eleverne får lov til at komme i dybden med faget** – og ikke mindst at blive undervist af uddannede struktører. Dette er helt essentielt, hvis det skal være muligt at 'sælge uddannelsen' til eleverne, og de skal kunne se sig selv i faget. Oplevelsen blandt de interviewede ledere og medarbejdere er, at dette særligt gør sig gældende for de unge.

"Det er så simpelt, at det ligger faktisk hos lærerne selv. Nu er jeg tømrer, og min kollega er murer, lur mig, hvis vi havde en underviser, der var maler, så havde halvdelen af klassen valgt det."

Underviser, GF1

Her kan der være et opmærksomhedspunkt, der drejer sig om, *hvornår* man rekrutterer eleverne, fordi mange elever allerede inden de starter på erhvervsskolen vil have bestemt sig for, hvilken retning de vil gå. Nogle interviewpersoner fremhæver, at selvom det kan være svært at overbevise eleverne om, at de skal noget andet, kan et godt tidspunkt at ramme dem være **umiddelbart før, de skal starte i skolepraktik**. Udsigten til at starte i skolepraktik vil for nogle elever være en motiverende faktor til at afprøve et andet fag, hvor de er sikret en læreplads.



Brug af rollemodeller

Som nævnt i indledningen til dette afsnit viser analysen, at det er relativt få skoler, der gør brug af rollemodeller og mentorordninger, men at det vurderes som et vigtigt og meget relevant rekrutteringsinitiativ for alle fire målgrupper. Dette understøttes også af den kvalitative analyse, som viser, at **flere af de skoler, der lykkes med rekruttering af særligt helt unge elever, har ansat faglærere, der i praksis kommer til at fungere som rollemodeller for eleverne**. Det er faglærere, der selv er struktøruddannede, og som er dygtige til at skabe gode relationer til eleverne. Selv for de elever, der ikke havde valgt struktørfaget på forhånd, kan mødet med en dygtig faglærer være det afgørende i valget om at uddanne sig inden for faget.

"Det er nok egentlig vores lærer skyld, at jeg blev struktør. Jeg gik på grundforløbet, og så kom hun og sagde: 'Du skal være struktør, du ved det bare ikke endnu' [...] Når [faglæren] er så lille en spirrevip, så tror jeg, man har større tilbøjelighed til at tænke, at hvis hun kan, kan jeg også. Hun er også god til at sælge faget, fordi hun går så meget op i det. Hun er den eneste kvindelige grundforløbslærer på skolen udover dem, der står i køkkenet, så det gør da helt klart også, at det er lidt federe som pige at vælge det."

(Kvindelig) elev

"[Skolen] er lykkedes ved at have fået den lærerstab, de har. Den er velfungerende, det er unge mennesker, der er udlærte, så de ved, hvad de snakker om. Der er elever, der kommer langvejsfra, fordi det er et godt sted at være. Så det at investere i de folk, man har til at undervise, det har skolen gjort massivt de sidste fem år for at kunne følge med det pres, der har været. De har ansat et par stykker ekstra, som har de rigtige kompetencer."

Virksomhedsrepræsentant

Særligt for de unge elever, der kommer direkte fra folkeskolen, er **faglærernes relationelle arbejde essentielt**. Overgangen fra folkeskole til erhvervsskole kan for nogle elever opleves overvældende og en anelse utrygt, fordi de i højere grad er ansvarlige for egen læring, skal danne arbejdsidentitet mv. For denne gruppe elever kan det være virkningsfuldt for både rekruttering og fastholdelse at bruge noget energi på at finde de rigtige lærere, faglærere eller vejledere, som kan hjælpe de yngste elever med at blive rystet godt sammen og fungere som et anker for dem, når de skal vænne sig til alt det nye.

"På [erhvervsskolen] har man ansat to folkeskolelærere, og jeg kan til min store glæde se, at ved det nye hold unge stod en af de lærere med de unge og lavede sådan nogle introlege, hvor man står i en rundkreds og skal interagere på en eller anden måde. Så man har det sjovt sammen og bryder isen og får startet et socialt fællesskab. Alle undersøgelser viser, at lige meget hvilken uddannelse du vælger, så er det det sociale fællesskab, som er afgørende for studiet. Det er alfa og omega, og det siger de unge også."

UU-vejleder

Boks 10: Case – Mentor tilknyttet erhvervsuddannelserne

Mentor kan understøtte uddannelsesvalg

En af de medvirkende skoler har en medarbejder ansat i en mentorfunktion. Denne person har til opgave at tale med eleverne på tværs af alle erhvervsuddannelserne – både om eventuelle sociale udfordringer og i forhold valg af uddannelse. Mentoren fungerer som en slags kontaktlærer for eleverne og har ansvar for at tage sig af de problemer, eleverne kan have undervejs i uddannelsen. Mentoren kan også tage fat i elevens forældre, hvis dette er nødvendigt.

Det er essentielt, at mentoren er synlig for eleverne fra den første dag, de træder ind på skolen, så de ved, hvor de skal henvende sig, hvis de har brug for at tale med nogen. Mentorens tilstedeværelse opleves på skolen som være en klar medvirkende faktor til at sikre fastholdelse af eleverne.

Udover den generelle trivsel hjælper mentoren også eleverne med at vælge uddannelse ved at understøtte eleverne i at sætte ord på kompetencer og på denne måde opnå selverkendelse om, hvad de gerne vil arbejde med fremadrettet.

Brugen af rollemodeller er også vigtigt i forhold til at vise diversiteten i struktørfaget – det kan være en motiverende faktor at blive præsenteret for struktører både i virksomheder, elever og faglærere, **der kan udfordre billedet af, hvem der kan blive en god struktør**. Også i forhold til forældrene kan dette have en betydning, fordi det kan udfordre deres forforståelser af faget og mindske deres eventuelle bekymring om det arbejdsmiljø, deres søn eller datter skal ud i.

De medvirkende elever i nærværende undersøgelse peger også samstemmende på, at **en større brug af rollemodeller vil være virkningsfuldt – særligt for de lidt yngre elever**. De fremhæver, at de unge skal møde rollemodeller, der ligner dem selv, fx struktørellever eller nyuddannede struktører, så det bliver lettere for dem at relatere til og spejle sig i rollemodellen. Eleverne giver endvidere udtryk for, at de meget gerne selv ville tage ud på folkeskoler og lign. for at reklamere for faget.

"Jeg tror også, det giver lidt mere, at det er en ung, der snakker, i stedet for sådan en gammel en der står der. En gammel, der står i pænt tøj, det kan ikke fange mig. Det skal være én, som de unge mennesker ser op til. Det skal være relevant."

Elev

"Jeg ville synes, det var megafedt [at tage ud og fortælle], også i selve forløbet, fordi man er stolt af det, man har lavet, og man gerne vil fortælle om det."

Elev



'Åben skole'

Analysen viser, at 'åbent hus' for potentielle elever og forældre samt i forbindelse med svendepøver er mindre udbredt på de medvirkende skoler, og disse initiativer opleves begge som en smule mindre relevante sammenlignet med andre tiltag.

Den kvalitative analyse viser imidlertid, at flere skoler oplever, at de lykkes godt med at tiltrække og vække interessen hos både potentielle elever og forældre, når **de gør meget ud af at åbne skolerne og invitere udefrakommende ind.**

“Det er jo hele tiden det der kendskab. Jo flere gange de har været her ude på skolen, i brobygning, åbent hus, messer, Skills, jo større sandsynlighed er der for, at de vil herud. Det er unge mennesker, som har nervøsitet over for at springe ud noget, de ikke kender. Her [hos os] er de ikke bange, for her har de været før, og mange af ansigterne har de set før.”

Mentor/underviser

En af de medvirkende skoler har som tidligere nævnt indgået samarbejdsaftaler med kommunen, så både **konkrete undervisningsforløb og håndværksmæssige valgfag på folkeskolerne finder sted lokalt i erhvervsskolens lokaler.** Her har skolerne altså købt valgfag, der omhandler eksempelvis bygge- og anlægsgfag til udskolings elever i folkeskolerne. Disse foregår om eftermiddagen i tidsrummet kl. 14-17, hvor de prøver forskellige opgaver fra struktør-, murer- og tømrerverdenen. Flere af de interviewede aktører lægger vægt på, at anvendelsen af erhvervsskolerne til andre, men stadig fagrelaterede formål, kan være med til at **nedbryde den dobbelte udfordring, struktøruddannelserne står overfor**; kendskabet til skolen i sig selv, vil naturligt medføre kendskab til de faglige undervisningsforløb, der foregår på daglig basis. At erhvervsskolerne i højere grad **åbnes og integreres i lokalsamfundets daglige liv** kan både øge kendskabet til uddannelserne og potentielt skabe større prestige om bygge-, anlægsg- og teknikfagene.

BILAG 1: METODEBESKRIVELSE

Undersøgelsen er baseret på et datagrundlag tilvejebragt af Rambøll. Rambøll har både udsendt et spørgeskema til erhvervsskoler og AMU-centre og afholdt interviews på fem skoler, der vurderes at have succes med rekruttering til struktøruddannelserne. Dette metodebilag har til formål at redegøre for dataindsamlingsprocessen og de valideringsprocedurer, der er blevet benyttet. Først redegøres for processen for spørgeskemaet, og der præsenteres statistikker om respondentgruppen. Herefter redegøres for udvælgelse af skoler til casebesøg og interviewpersoner.

Spørgeskema til erhvervsskoler og AMU-centre

Spørgeskemaet er blevet sendt til ledere, studievejledere, konsulenter og undervisere på erhvervsskoler og AMU-centre, der udbyder eller tidligere har udbudt struktøruddannelserne. Spørgeskemaet har haft til formål at skabe et systematisk overblik over rekrutteringsinitiativer, de oplevede virkninger heraf samt drivkræfter og barrierer for rekruttering.

Spørgeskemaet blev først valideret af Byggeriets Uddannelser, hvorefter der er gennemført en pilottest i samarbejde med to struktøruddannelser for at sikre, at formuleringer, spørgsmål og svarkategorier er meningsfulde.

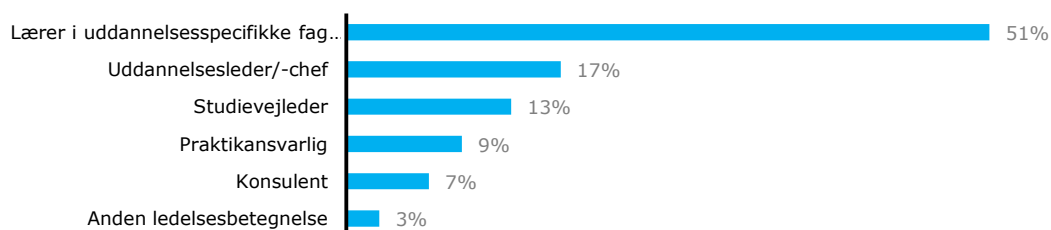
Byggeriets Uddannelser har tilvejebragt kontaktoplysninger på respondenterne, som er ansatte på erhvervsskoler og AMU-centre, der enten udbyder eller tidligere har udbudt struktøruddannelser. Respondenternes gennemførelse af spørgeskemaet fremgår af tabellen nedenfor.

Tabel B1-1: Overblik over spørgeskemadeltagelse

Respondenttype	Antal	Procent
Ikke besvaret	20	21%
Nogle svar	6	6%
Gennemført	70	73%

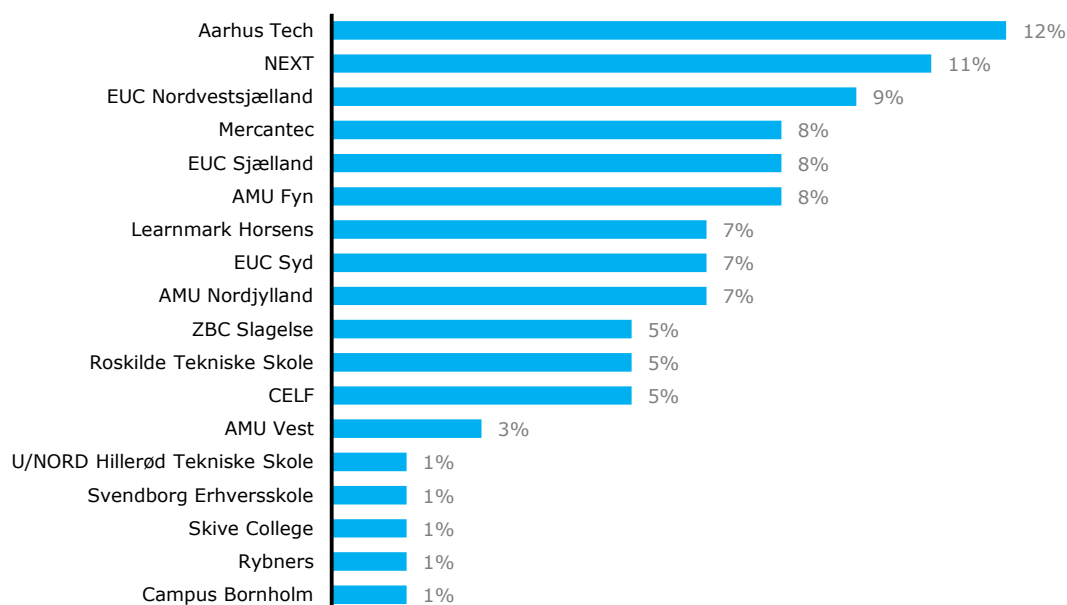
En høj andel respondenterne har besvaret spørgeskemaet. Lægges "gennemført" og "nogle svar" sammen, er den samlede svarprocent for spørgeskemaet 79 pct. "Nogle svar" refererer til respondenter, der har besvaret mere end ét spørgsmål, men som ikke har gennemført hele spørgeskemaet. Figur B1-1 og B1-2 viser baggrundsdata for respondenterne.

Figur B1-1: Respondenters stillingsbetegnelser



Note: n = 76. Konsulent dækker over betegnelser som konsulent, virksomheds-, praktikplads- og uddannelseskonsulent.

Figur B1-2: Procent af besvarelser fordelt på erhvervsskoler



Note: n = 76.

Casebesøg på skoler med lovende praksis for rekruttering

Der er som led i undersøgelsen blevet gennemført casebesøg på fem erhvervsskoler/AMU-centre, der vurderes at være lykkedes med rekruttering. Det er vigtigt at understrege, at vi ikke med sikkerhed kan sige, at disse skoler lykkes med rekruttering udelukkende på grund af deres rekrutteringsinitiativer. Der er mange forhold, der påvirker rekruttering, der også varierer imellem skolerne udover rekrutteringsinitiativer.

De fem caseskoler er blevet udvalgt på baggrund af følgende kriterier:

- Skoler med mange struktørelever i forhold til deres samlede antal elever på bygge-, anlægs- og teknikuddannelserne³
- Skoler med en tiltagsvifte, der skiller sig ud fra øvrige skoler i spørgeskemaets resultater
- Skoler med områder, hvor de lykkes særlig godt.

Vi har benyttet andelen af struktørelever ud af alle elever på teknik- og byggeuddannelserne som en nøgleindikator for vores caseudvælgelse, fordi det tegner et billede af, hvilke skoler der har mange struktørelever ud af alle elever inden for bygge-, anlægs- og teknikuddannelserne. Det er en bedre nøgleindikator end antallet af struktørelever, fordi skolerne varierer i størrelse og optagsområde. I caseudvælgelsen har det ligeledes været betydeligt, at spørgeskemabesvarelserne har indikeret, at skolerne arbejder med forskellige rekrutteringsinitiativer, så det har været sikret, at hver klynge af skoleinterviews potentielt kan bidrage med ny og forskellig viden.

Rambøll har på ovenstående baggrund udarbejdet en liste, der er blevet valideret af Byggeriets Uddannelser. Følgende fem skoler er blevet udvalgt til casebesøg:

- AMU Nordjylland
- CELF
- EUC Nordvestsjælland
- Learnmark Horsens
- NEXT

³ Data om struktørelever er hentet fra Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus Uddannelsesstatistik.dk

Interviewmetoder er blevet valgt efter tidligere erfaringer fra erhvervsskoleområdet. Interviewene er blevet gennemført som semistrukturerede interviews for at være åbne for interviewpersonernes egne perspektiver, og alle interviews blev transskriberet til efterfølgende analyse.

Tabellen nedenfor viser en oversigt over undersøgelsens medvirkende interviewpersoner.

Tabel B1-2: Oversigt over interviewpersoner

Interviewperson	Interviewtype	Antal
Unge struktørelere (tidligere GF1-elever)	Workshop	13
Voksne struktørelere	Workshop	17
Faglærere og andre relevante medarbejdere	Fokusgruppeinterview	17
Uddannelsesledere	Interview	6
Virksomhedsrepræsentanter	(Telefon/virtuelt) interview	5
UU-vejledere	(Telefon/virtuelt) interview	6
I alt		64

Kvalificerende interviews med praksiseksperter

Efter første udkast af nærværende rapport er blevet udarbejdet, er undersøgelsens hovedresultater og anbefalinger blevet kvalificeret og nuanceret gennem fem interviews, foretaget med tre aktører fra struktørfaget og to aktører fra uddannelser, der tidligere har stået over for lignende rekrutteringsudfordringer. De medvirkende interviewpersoner har fået tilsendt rapportens ledelsesresumé samt rapportens kapitel 3, hvor anbefalingerne er udspecificeret. Interviewpersonerne har i interviewene fået mulighed for at reflektere over hovedpointer, at kommentere på og nuancere anbefalingerne samt at vurdere deres anvendelighed for skoler og lokale uddannelsesudvalg.

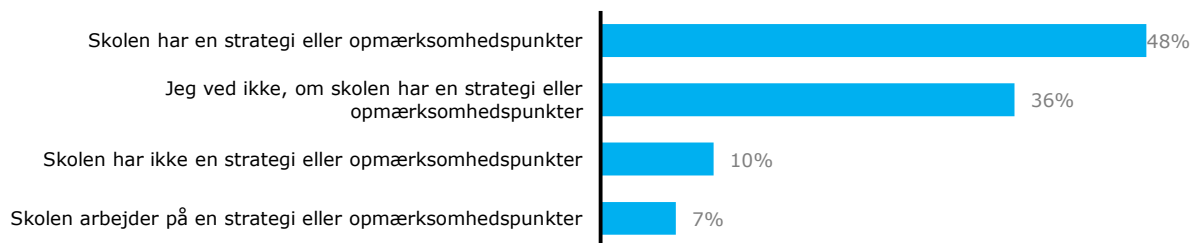
De medvirkende interviewpersoner er oplistet nedenfor:

- Jan Petersen, uddannelseschef, AMU Fyn
- Jan Hougaard Jensen, uddannelsesleder, Aarhus Tech
- Johnny Villadsen, formand ved CG Jensen
- Jesper Frydkjær Pedersen, uddannelseschef, Techcollege Aalborg (repræsentant for industriteknikeruddannelsen)
- Gitte Clemmensen, uddannelsesleder, Technical Education Copenhagen (repræsentant for proces- og automatikuddannelsen).

BILAG 2: FIGURER

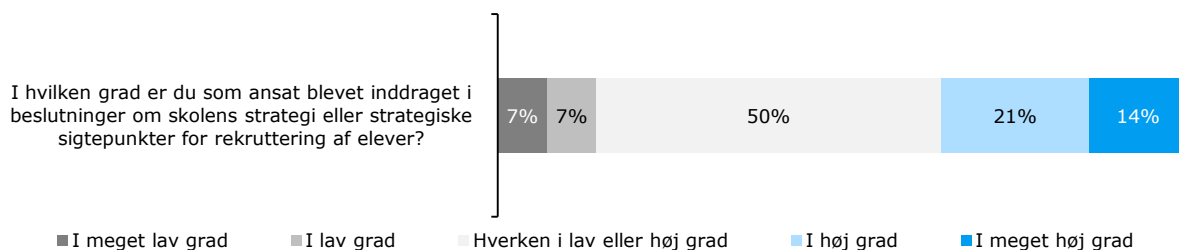
MEDARBEJDERFIGURER

Figur B2-1: Medarbejdernes opfattelse af erhvervsskolens arbejde med strategi i forbindelse med rekruttering



Note: n = 61. Figuren er baseret på besvarelser fra medarbejdere. Respondenterne besvarede følgende spørgsmålsformulering: "Har din skole en strategi eller opmærksomhedspunkter for, hvordan skolen sikrer et større elevgrundlag til strukturfaget og dermed følger med efterspørgslen fra arbejdsmarkedet?".

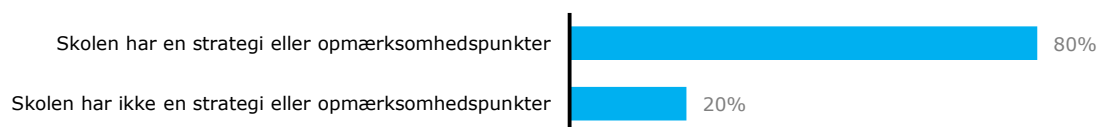
Figur B2-2: Medarbejdernes opfattelse af inddragelsen i erhvervsskolens strategiske arbejde



Note: n = 28. Kun respondenterne, der svarede at skolen har en strategi fik dette spørgsmål. Figuren er baseret på besvarelser fra medarbejdere.

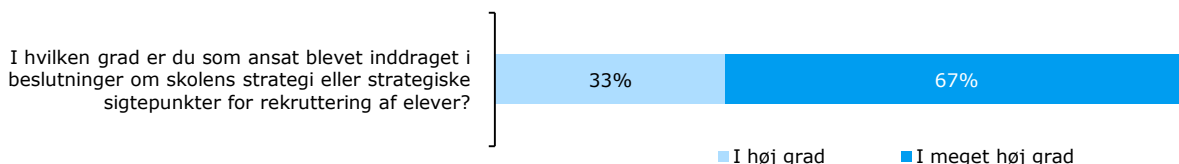
LEDERFIGURER

Figur B2-3: Ledernes opfattelse af erhvervsskolens arbejde med strategi i forbindelse med rekruttering



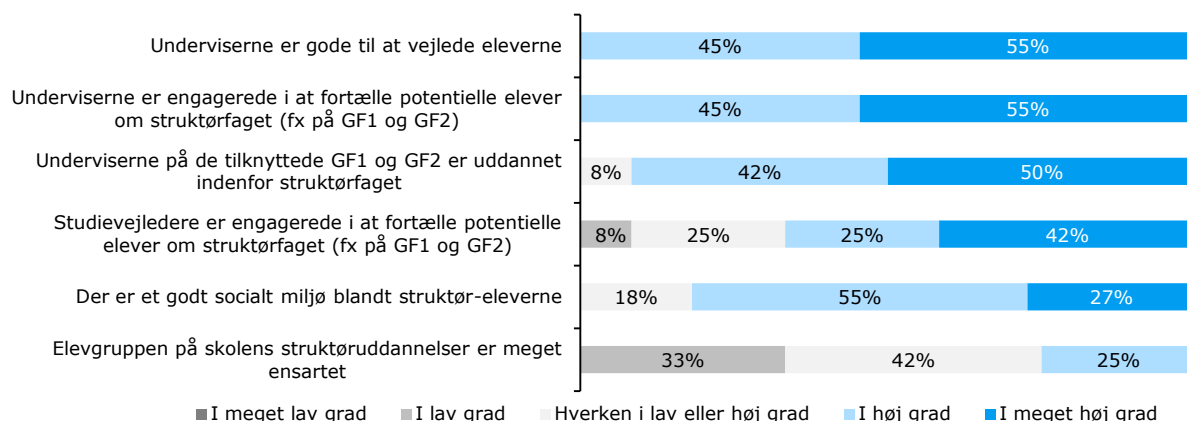
Note: n = 15. Figuren er baseret på besvarelser fra ledere. Respondenterne besvarede følgende spørgsmålsformulering: "Har din skole en strategi eller opmærksomhedspunkter for, hvordan skolen sikrer et større elevgrundlag til strukturfaget og dermed følger med efterspørgslen fra arbejdsmarkedet?".

Figur B2-4: Ledernes opfattelse af inddragelsen i erhvervsskolens strategiske arbejde



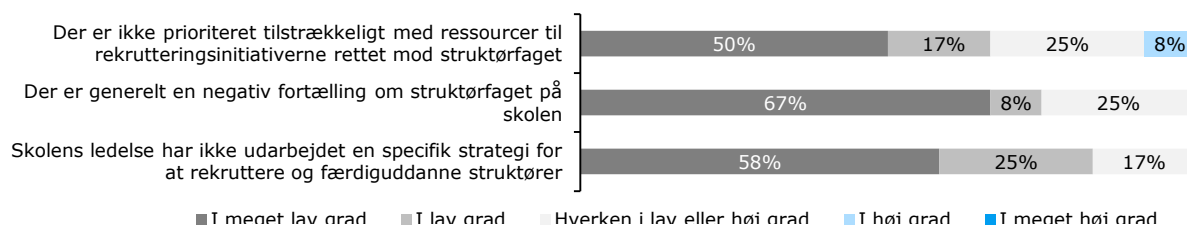
Note: n = 12. Kun respondenterne, der svarede at skolen har en strategi fik dette spørgsmål. Figuren er baseret på besvarelser fra ledere.

Figur B2-5: Ledernes vurdering af interne forhold på skolen, der relaterer sig til rekruttering



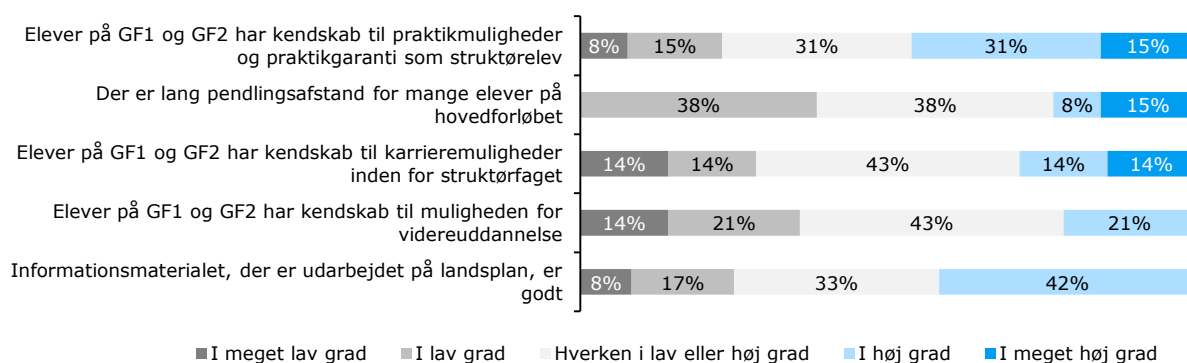
Note: n = 14. Respondenter blev spurgt: "I hvilken grad oplever du, at følgende interne forhold gør sig gældende for din skole?". Figuren er baseret på besvarelser fra ledere. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

Figur B2-6: Ledernes vurdering af interne forhold på skolen, der relaterer sig til rekruttering



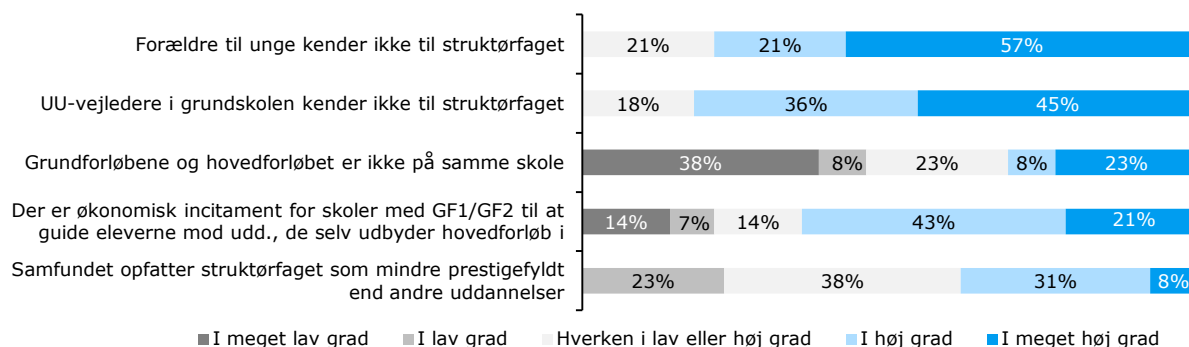
Note: n = 14. Respondenter blev spurgt: "I hvilken grad oplever du, at følgende interne forhold gør sig gældende for din skole?". Figuren er baseret på besvarelser fra ledere. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

Figur B2-7: Ledernes vurdering af omkringliggende forhold, der relaterer sig til rekruttering



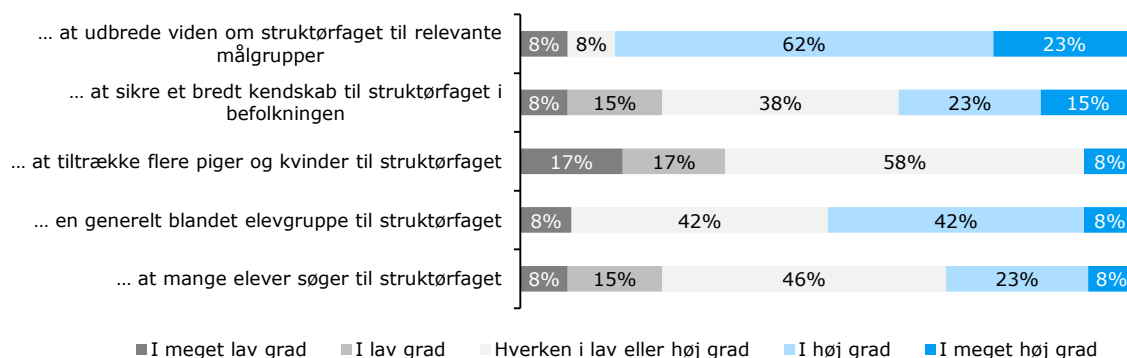
Note: n = 14. Respondenter blev spurgt: "I hvilken grad oplever du, at følgende omkringliggende forhold gør sig gældende for din skole?". Figuren er baseret på besvarelser fra ledere. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

Figur B2-8: Ledernes vurdering af omkringliggende forhold, der relaterer sig til rekruttering



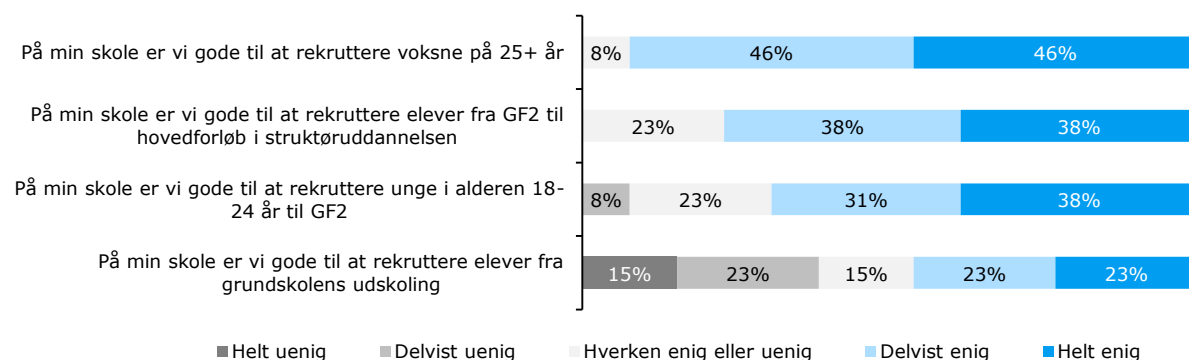
Note: n = 14. Respondenter blev spurgt: "I hvilken grad oplever du, at følgende omkringliggende forhold gør sig gældende for din skole?". Figuren er baseret på besvarelser fra ledere. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

Figur B2-9: Ledernes oplevede virkninger af rekrutteringsinitiativer generelt



Note: n = 14. Respondenter blev spurgt: "I hvilken grad oplever du, at jeres initiativer på skolen bidrager til...". Figuren er baseret på besvarelser fra ledere. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.

Figur B2-10: Ledernes oplevelse af skolens succes med rekruttering af bestemte elevgrupper



Note: n = 14. Respondenter blev spurgt: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om din skoles rekruttering af forskellige elevgrupper til struktørfaget?". Figuren er baseret på besvarelser fra ledere. "Ved ikke"-besvarelser er ekskluderet.