

Analyse af erhvervsskolernes lærepladsopsøgende arbejde på tømmeruddannelsen

Afreportering, august 2024

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion

- 1.1 Resumé for undersøgelsen af lærepladsopsøgende arbejde på tømreruddannelsen
- 1.2 Vores metodiske tilgang

2. Kortlægning af det lærepladsopsøgende arbejde

- 2.1 Skolernes opgaver i det lærepladsopsøgende arbejde
- 2.2 Skolernes organisering af opgaveløsningen
- 2.3 Fordeling af ressourcer i det lærepladsopsøgende arbejde

3. Udfordringer for det lærepladsopsøgende arbejde

- 3.1 Tre udfordringer for det lærepladsopsøgende arbejde
- 3.2 Udfordringer: Virksomhedernes og deres rammevilkår
- 3.3 Udfordringer: Elevernes forudsætninger
- 3.4 Udfordringer: Processer og styring på området

4. Best practice på lærepladsopsøgning

- 4.1 Katalog over best practice på skolernes lærepladsopsøgende arbejde

5. anbefalinger

- 5.1 Anbefalinger til skolernes arbejde med det lærepladsopsøgende arbejde

1.1 Resumé af undersøgelsen af lærepladsopsøgende arbejde på tømreruddannelsen

Her opridses de vigtigste fund i kortlægningen af det lærepladsopsøgende arbejde på tømreruddannelsen.

- 1. Skolerne løser grundlæggende den samme opgave i det lærepladsopsøgende arbejde – med hver sin toning af fokus og med forskellige arbejdsgange:** Der er væsentlig variation i, hvordan man gør – og hvem, der gør hvad – men skolerne udfører grundlæggende de fleste af de samme trin i det lærepladsopsøgende arbejde.
- 2. Det lærepladsopsøgende arbejde lykkes bedst, når det løftes i fællesskab på skolen:** De steder hvor man arbejder sammen på tværs af skolen med at lykkes med at få lærepladser til eleverne, går det bedst. Det handler både om at prioritere ressourcerne til at klæde undervisere og elever på til at tage del i arbejdet, og så handler det nogle steder om at se på tværs af afdelinger og siloer ud fra elevens eller virksomhedens perspektiv.
- 3. Der er mange forskellige årsager til faldet i indgåede uddannelsesaftaler i 2023.** Skolerne beretter om mange forskellige årsager til faldet i indgåede uddannelsesaftaler sidste år. Nogle steder påvirker lokale forhold (fx regionale fald i byggeriet) den specifikke landsdel, mens andre refererer til makrotendenser i samfundet. Det, der står tilbage, er det tydelige indtryk af, at faldet i indgåede uddannelsesaftaler ikke kan tilskrives én specifik årsag.
- 4. Der findes uudnyttede optimeringspotentialer på tværs af skolerne uagtet lokale forhold:** Et øget fokus på effektive, systematiske processer samt en klar stillingtagen til arbejdsdelingen mellem konsulenter, undervisere og administrative medarbejdere kan bidrage til en forøgelse i indgåede uddannelsesaftaler.

Ovenstående fire fund foldes ud i det følgende. I tillæg præsenteres best practices på det lærepladsopsøgende arbejde fra skolerne samt vores anbefalinger til det lærepladsopsøgende arbejde med afsæt i interviews med erhvervsskolerne og vores erfaring fra projekter i sektoren.



1.2 Den metodiske tilgang

Identifikation af best practice-eksempler er udledt gennem en struktureret interviewrunde med alle de erhvervsskoler, der udbyder tømreuddannelsen

Denne analyse og kortlægning af best practices i det lærepladsopsøgende arbejde for tømreuddannelsen er baseret på en struktureret analytisk proces, hvor vi har inviteret de 27 tømreuddannelsesudbydende erhvervsskoler på interviews med henblik på at afdække skolernes praksis for lærepladsopsøgning, deres arbejde med trepartsmålsætning, deres ressourcetræk målt på årsværk ifm. lærepladsopsøgning, deres samarbejde med LUU og deres opfattelse af egne best practices.

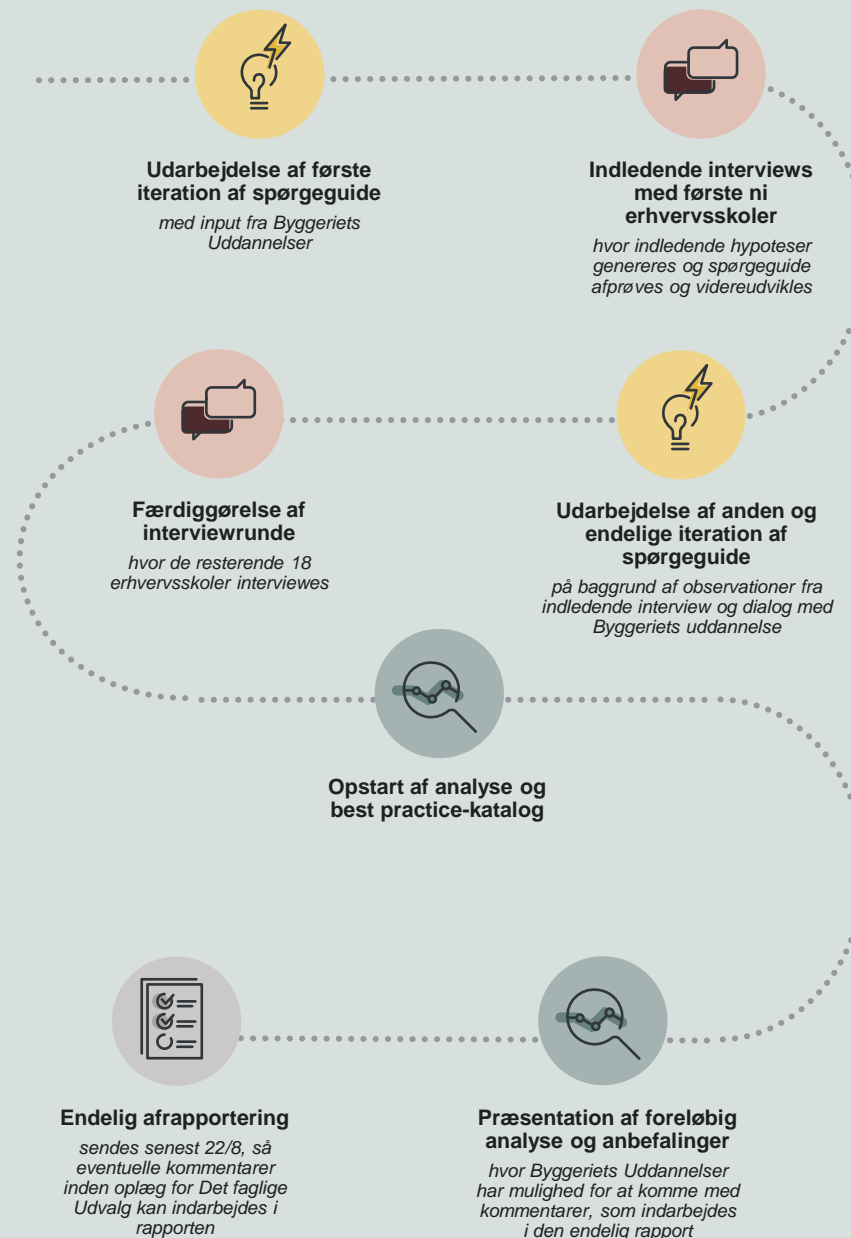
Interviewrunden består af 26 interviews, da det ikke lykkedes at få en aftale med en enkelt skole. Interviewene er så vidt muligt blevet optaget. I tre tilfælde har det ikke været muligt at få data i tilfredsstillende kvalitet om ressourceforbruget på de forskellige opgaver i det lærepladsopsøgende arbejde på skolerne.

Med henblik på at tilvejebringe valide konklusioner har vi i resultaterne lagt vægt på at afprøve og bekræfte de hypoteser, der er opstået undervejs i interviewrunden og på baggrund heraf drage valide konklusioner og tendenser, som repræsenterer det samlede billede af de skoler, der udbyder tømreuddannelsen.

I kortlægningen af ressourcefordelingen i det lærepladsopsøgende arbejde har vi anvendt aggregeret data og anonymiseret skolerne, idet kortlægningen har til formål at tegne mønstre og tendenser på tværs af erhvervsskolerne og ikke vurdere den enkelte skoles resultat af sit lærepladsopsøgende arbejde.

Byggeriets Uddannelser har indledningsvis fået mulighed for at komme med input til spørgeguiden, hvilket lagde grundlaget for første iteration af spørgeguiden. Efter de første ni interviews mødtes vi med Byggeriets Uddannelse mhp. at præsentere foreløbige resultater og hypoteser samt lave en endelig revidering af spørgeguiden.

Illustration af den metodiske tilgang

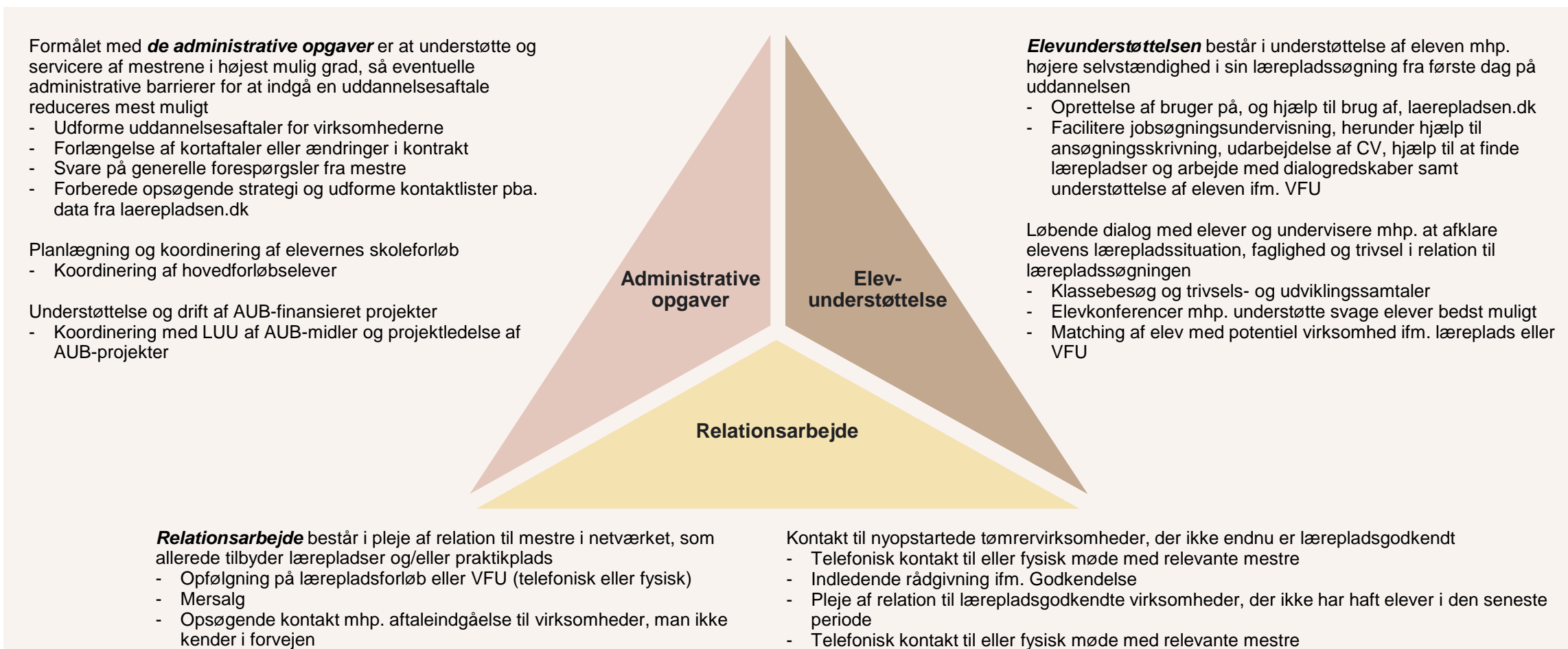


2.1 Skolernes opgaver i det lærepladsopsøgende arbejde

Skolernes lærepladsopsøgende arbejde kan helt overordnet inddeles i tre typer af opgaver:

- **Administrative** opgaver som har til formål, at der aftaleindgåelse og –opfølgning sker så smidigt og effektivt som muligt
- **Elevunderstøttelse** som har til formål at klæde eleverne på til at søge læreplads – også gennem støtte fra underviserne
- **Relationsarbejde** rettet mod virksomhederne som har til formål at skaffe flere lærepladser.

Nedenfor følger en skitsering af de opgaver inden for hver af de tre opgavekategorier. Det er, hvad der kendetegner det, som på tværs af skolerne angives som god praksis på området.



2.2 Skolernes organisering af opgaveløsningen

De fleste bruger konsulenter til det lærepladsopsøgende arbejde – og de understøttes som oftest administrativt

24 ud af 26 skoler har konsulenter (virksomhedskonsulenter, lærepladskonsulenter eller lign.) til at varetage særligt den eksternt rettede del af det lærepladsopsøgende arbejde. På de to sidste skoler er det undervisere og uddannelsesledere, som varetager også de eksternt rettede opgaver. Det er samtidig nogle af de skoler med færrest elever på tømreruddannelsen.

22 af de 24 skoler som bruger konsulenter har yderligere tilknyttet administrativt personale til at løfte administrative opgaver i det lærepladsopsøgende arbejde. På de to sidste skoler er det konsulenterne som også skal løfte disse opgaver alene og dermed har hele ansvaret for både de administrative opgaver og relationsdannelsen.

Tømreruddannelsen fylder mest for de fleste konsulenter

På 7 ud af de 24 skoler som bruger konsulenter er konsulenterne allokert udelukkende til tømreruddannelsen. Det er samtidig nogle af de skoler med flest elever på uddannelsen.

Blandt de konsulenter som har flere fag end tømreruddannelsen har knap halvdelen bare én anden uddannelse, mens en enkelt har hele 11 andre uddannelser. Gennemsnittet er 3,1 andre uddannelser for dem, der har flere. De er i gennemsnit allokert 55 % af deres tid på tømreruddannelsen.

På alle skolerne på nær to er tømreruddannelsen den uddannelse, konsulenterne er allokert til i den største del af deres tid. Det er hhv. murer- og snedkeruddannelsen, som tager ca. 60 % af de to konsulenter tid, mens tømreruddannelsen i begge tilfælde tager ca. 40 %.

Alt andet lige er det en fordel, når man som konsulent kan fokusere på færre eller bare en uddannelse for at mindske transaktionsomkostninger ved at skifte mellem forskellige uddannelser, elever og mestre. Det er samtidig også lettere at være proaktiv i relationsarbejdet, hvis man er dedikeret til en uddannelse og ikke skal tænke på at være lige så proaktiv på mange andre områder samtidig.

Særligt de virksomhedsrettede relationsopgaver løses forskelligt

Den måde man tilgår de administrative og elevunderstøttelsen er forskellige skolerne imellem, men den største forskel er i, hvordan man løser de eksterne, virksomhedsrettede opgaver.

Det er som nævnt oftest konsulenter, som løser disse opgaver, og det udgør en potentiel ledelsesmæssig udfordring, da konsulenterne er en broget skare med vidt forskellige forudsætninger for at lykkes i rollen som konsulent.

Nogle er meget strukturerede og arbejder efter planer og strategier med afsæt i data fra bl.a. CVR og lærepladsen.dk. Andre har ikke samme systematik, men går mere pragmatisk til det lærepladsopsøgende arbejde.

Det er derfor en væsentlig ledelsesmæssig opgave at lede en gruppe af potentielt meget forskellige medarbejdere i konsulenterne og få dem til at arbejde i samme retning.

Begrænset videndeling på området

Konsulenterne er også en medarbejdergruppe, som trives i den store grad af frihed under ansvar, og hvor vi kan se, at der er stor forskel på, hvordan de arbejder hver især på den enkelte skole, og hvor de ofte heller ikke søger eller deler inspiration og god praksis med hinanden. Det samme lader også til at være tilfældet på tværs inden for tømrerfaget.

Det er sjældent andres gode erfaringer, der gør, at man selv vil prøve nye tiltag i det lærepladsopsøgende arbejde af på sin egen skole – men derimod oftere egne ideer. Det er positivt, at ideerne til forbedringerne er mange, men det er vores vurdering, at skolerne kan have gavn af øget deling af god praksis i den måde, man tilgår det lærepladsopsøgende arbejde til inspiration. På den måde behøver alle ikke bygge nye måder at gå til det på fra bunden, men man kan lade sig inspirere af, hvad der virker andre steder.

2.3 Fordeling af ressourcer i det lærepladsopsøgende arbejde (1/3)

Om datagrundlaget og de forskellige opgavetyper

Kortlægningen af det lærepladsopsøgende arbejde på tømreruddannelsen på de udbydende skoler indeholder ligeledes en optegning af ressourceforbruget målt i årsværk fordelt på de tre typer af opgaver: Administrative opgaver, elevunderstøttelse og relationsarbejde.

I det følgende oplyses en række datapunkter, som beskriver det lærepladsopsøgende arbejde på tømreruddannelsen på de udbydende skoler – og ikke mindst forskellene heri.

Data beror på vurderinger fra interviewpersonerne på de interviewede skoler og er altså *ikke* udtryk for eksakt tidsforbrug på skolerne. Det kan ikke desto mindre bruges til at tegne et bredt portræt af det lærepladsopsøgende arbejde og fordelingen mellem opgavetyperne.

Store forskelle i ressourcerne anvendt

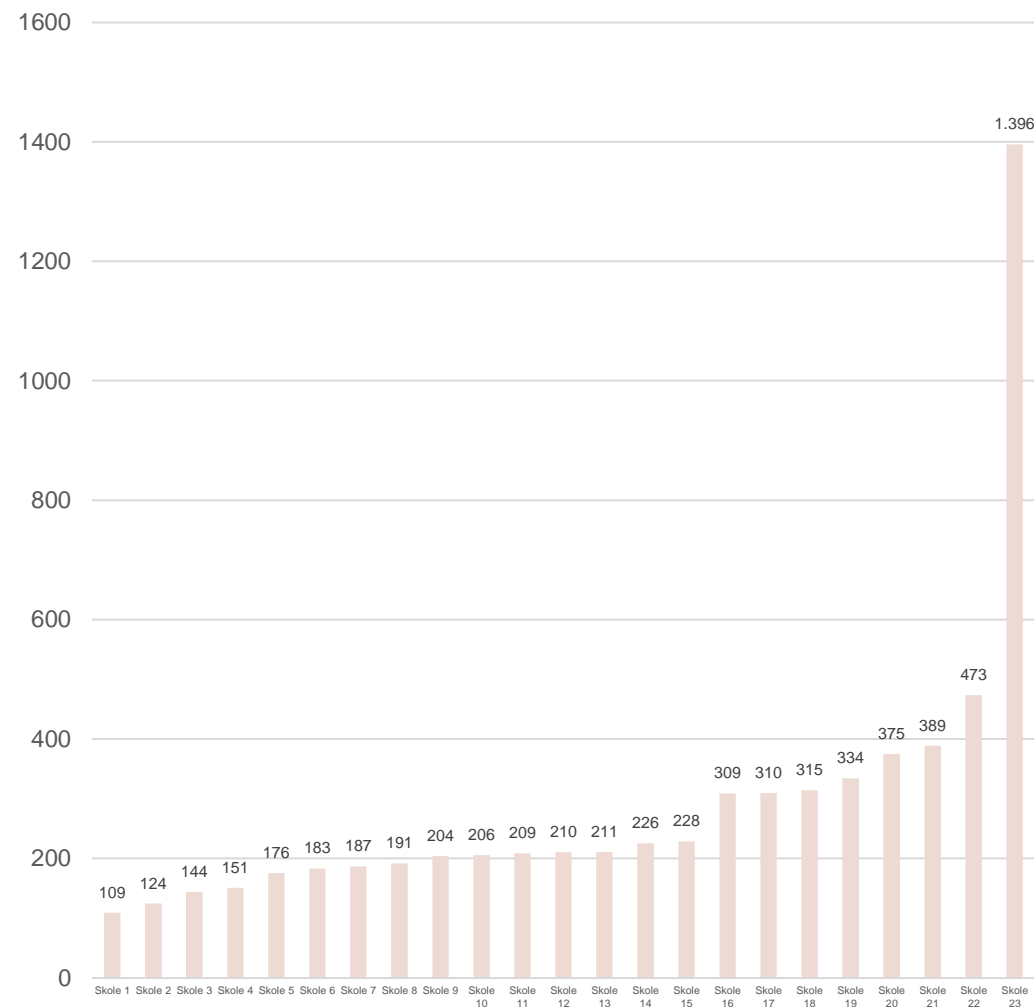
Skolerne bruger mellem 0,2 og 3,45 årsværk på det lærepladsopsøgende arbejde på tømreruddannelsen. Det varierer meget, hvor meget man bruger alt efter hvor mange elever man har. Naturligt nok bruger skoler med mange flere elever også væsentligt flere ressourcer på den lærepladsopsøgende indsats.

Der er samtidig variation i, hvor mange elever der er tilknyttet uddannelsen på skolen pr. årsværk anvendt på det lærepladsopsøgende arbejde. Gennemsnittet er lige knap 300 elever på uddannelsen pr. årsværk allokeret til det lærepladsopsøgende arbejde.

Til højre ses fordelingen på skolerne i antallet af elever pr. årsværk brugt på det lærepladsopsøgende arbejde. Her ses, at særligt en skole står markant ud fra de øvrige, idet man her prioriterer relativt få ressourcer på det lærepladsopsøgende arbejde sammenlignet med andre skoler.

På 13 pct. af skolerne er der mindre end 150 elever på tømreruddannelsen pr. årsværk brugt på det lærepladsopsøgende arbejde. På 52 pct. af skolerne er der mellem 150 og 300 elever brugt på det lærepladsopsøgende arbejde, mens de resterende 35 pct. har mere end 300 elever pr. årsværk brugt.

Elever på tømreruddannelsen pr. anvendt årsværk på det lærepladsopsøgende arbejde

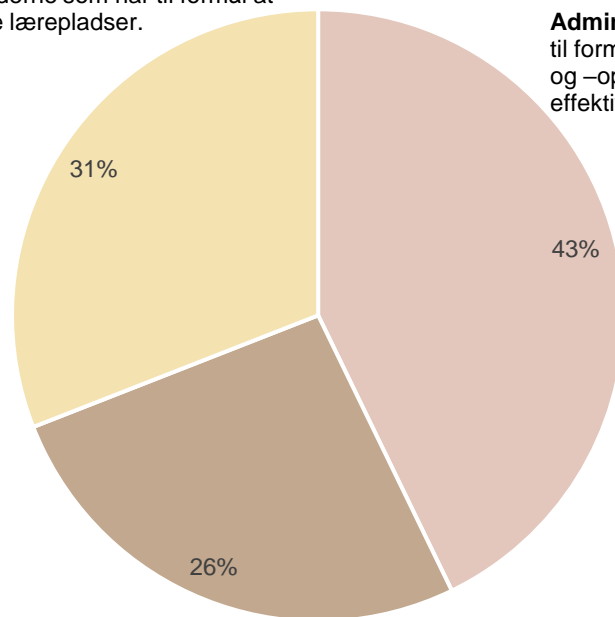


2.3 Fordeling af ressourcer i det lærepladsopsøgende arbejde (2/3)

De administrative opgaver fylder mest

Af de forskellige opgaver i det lærepladsopsøgende arbejde fylder de administrative mest. På tværs af skolerne fylder de 43 pct. af tiden for de allokerede årsværk, mens de eksterne opgaver fylder 31 pct. og de interne 26 pct. Her er store forskelle på skolerne alt efter, hvordan man organiserer arbejdet, og hvilken rolle man fx lader underviserne spille.

Relationsarbejde rettet mod virksomhederne som har til formål at skaffe flere lærepladser.



Administrative opgaver som har til formål, at der aftaleindgåelse og -opfølgning sker så smidigt og effektivt som muligt

Elevunderstøttelse som har til formål at klæde eleverne på til at søge læreplads – også gennem støtte fra underviserne

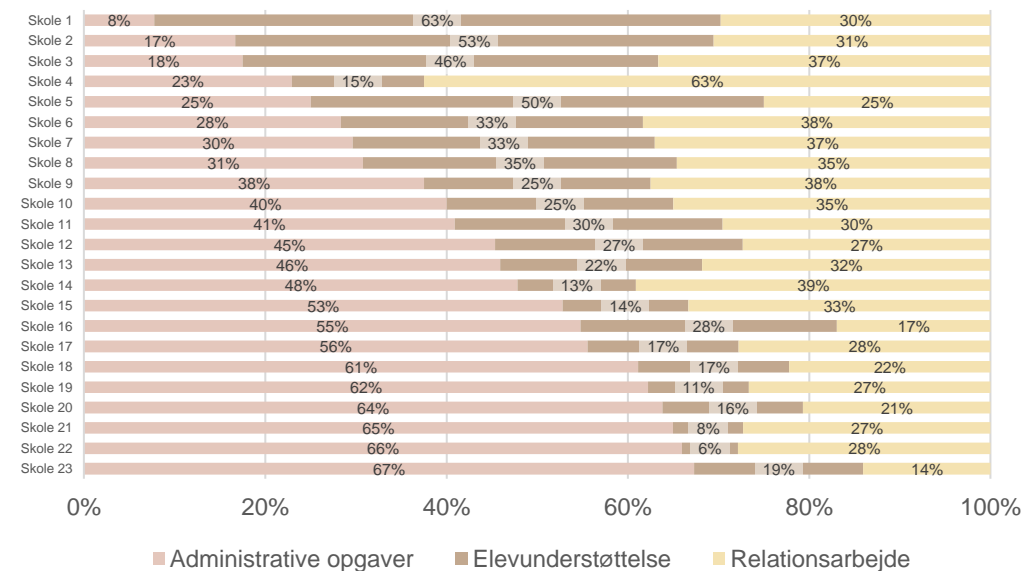
Store forskelle i hvordan ressourcerne allokeres

I figuren til venstre ses den gennemsnitlige fordeling af ressourcer fordelt på de tre typer af opgaver. Der er store forskelle blandt skolerne på, hvordan ressourcerne allokeres:

- De administrative opgaver optager fra 8%-67% af ressourcerne
- Elevunderstøttelsen optager fra 6%-63% af ressourcerne
- Relationsarbejdet optager fra 14%-63% af ressourcerne

I figuren nedenfor ses de forskellige ressourceallokeringer på skolerne. Her ses, at især tiden brugt på administrative opgaver og elevunderstøttelse i det lærepladsopsøgende arbejde varierer. Det skyldes formentlig både usikkerhed i opgørelsesmetoden, men samtidig er det også en konsekvens af, at skolerne ikke altid er bevidste om samspillet mellem de forskellige områder og den samlede prioritering på tværs heraf.

Fordelingen af de anvendte ressourcer på forskellige typer af opgaver



2.3 Fordeling af ressourcer i det lærepladsopsøgende arbejde (3/3)

God effekt af ressourcer brugt på elevunderstøttelse

Vi har ligeledes undersøgt sammenhængen mellem 1) antal tømrerelever på uddannelsen på skolerne pr. årsværk allokeret til det lærepladsopsøgende arbejde, og 2) aftaleindgåelsen og dermed indfrielsen af 80%-målsætningen i 2023. Her er ingen tydelig sammenhæng mellem de to forhold. Det tyder på, at aftaleindgåelsen ikke udelukkende er afhængig af, hvor mange penge der bruges på lærepladsopsøgning.

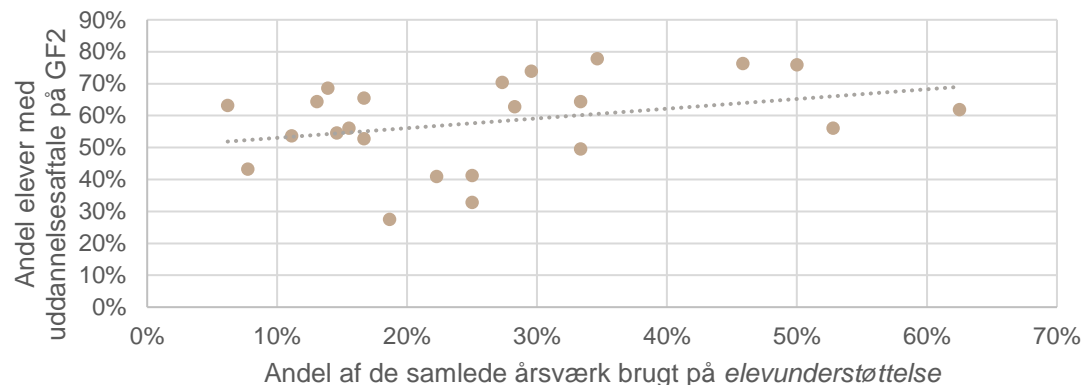
Til gengæld tyder det på, at skoler som bruger en relativt større andel af ressourcerne i det lærepladsopsøgende arbejde på *elevunderstøttelse* – dvs. på den direkte dialog med eleverne samt på at klæde lærere på til at tage del i arbejdet og gøre eleverne i stand til at løfte mere selv – har en større andel af uddannelsesaftaler, som er indgået inden udgangen af GF2 og dermed indfrielse af 80%-målsætningen.

Omvendt har skoler som bruger relativt større dele af ressourcerne på administrative opgaver en *lavere grad* af indfrielse af 80%-målsætningen i 2023.

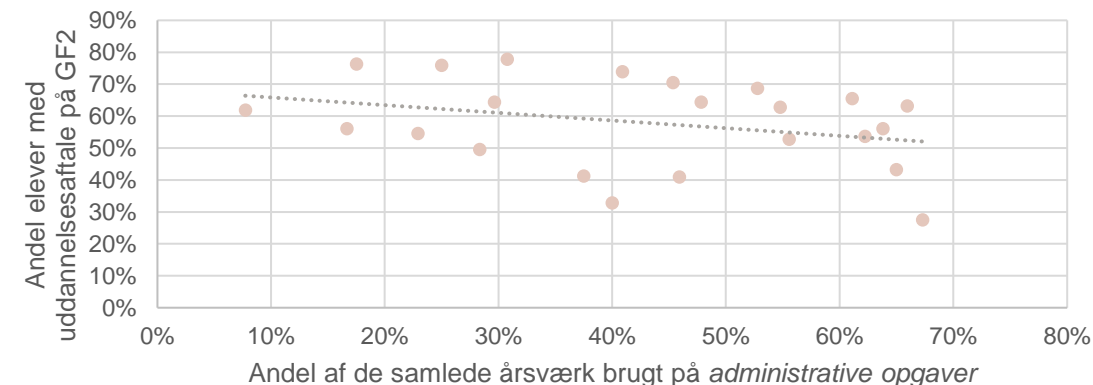
Der er ingen sammenhæng mellem andelen af tid brugt på relationsarbejde og gennemførelsen af 80%-målsætningen.

Fordelingen af ressourcerne tyder altså på, at det er en god idé at integrere selve undervisningen og lærepladsøgningen i højere grad.

Sammenhæng mellem andel ressourcer brugt på elevunderstøttelse og aftaleindgåelse, 2023



Sammenhæng mellem andel ressourcer brugt på administrative opgaver og aftaleindgåelse, 2023



3.1 Tre udfordringer for det lærepladsopsøgende arbejde

Med afsæt i de gennemførte interviews og den indsamlede data er det vores vurdering, at særligt tre typer af faktorer udfordrer det lærepladsopsøgende arbejde på skolerne.

- A. Virksomhedernes og deres rammevilkår:** Udfordringer for virksomhederne og i deres rammevilkår som øget usikkerhed på markedet og stigende materialepriser kan påvirke virksomhedernes efterspørgslen efter lærlinge og gøre sværere for elever at finde praktikpladser samt forøge virksomhedernes brug af kortaftaler frem for ordinære aftaler.
- B. Elevernes forudsætninger:** De sidste fem til ti år har budt på store forandringer i elevmassen på tømreruddannelse; en stigning i antallet af diagnoser blandt unge, øget skærmtid og en generation påvirket af Corona-pandemiens tvungne sociale isolation har påvirket de unges eget forhold til arbejdet og deres forventninger til og forudsætninger for at få et arbejde, og denne udvikling kan i nogle tilfælde opfattes som en barriere for eleven i mødet med virksomheden – og dermed for det lærepladsopsøgende arbejde.
- C. Processer og styring på området:** Virksomhedernes proces for lærepladsopsøgning kan struktureres på mange forskellige måder; nogle typer arbejdsgange er indrettet på en måde, der kan virke suboptimalt i forhold til at skaffe flest muligt elever en læreplads.

A.
Virksomhederne
og deres
rammevilkår

B.
Elevernes
forudsætninger

C.
Processer og
styring
på området

3.2 Udfordringer: Virksomhedernes og deres rammevilkår

Der er en konsensus blandt alle de tilspurgte respondenter om, at der hersker en **usikkerhed på markedet og nedgang i byggeriet siden Corona-pandemien**, som har haft negative konsekvenser for efterspørgslen efter lærlinge. I interviewrunden fortæller skolerne, at de oplever, at mestrenes ordrebøger er mindre fyldte end for blot få år siden, at materialepriser er steget, og at mestrene peger på de nuværende konjunkturer som en årsag til en tøven med at tage elever ind, selvom eleverne udgør en relativt mindre andel af virksomhedernes omkostninger. Alle disse faktorer medfører, at det er sværere for elever at finde praktikplads.

Tømmeruddannelsen er dog fortsat mindst lige så populær i dag, som den var for få år siden. Når udbuddet af lærlinge er lige så højt eller højere end under Corona-pandemien, og efterspørgslen på lærlinge er faldet, forskyder det balancen mellem udbud af og efterspørgsel på lærlinge. Som følge heraf **bruger konsulenterne flere ressourcer på at afsætte elever i oplæring end for få år siden**.

Den oplevede usikkerhed på markedet medfører, at **brugen af korte aftaler er steget**. Mange skoler peger på, at mestre foretrækker korte aftaler, fordi de skaber mere fleksibilitet for virksomhederne. Korte aftaler presser dog erhvervsskolerne af flere årsager:

1. Der bruges flere administrative ressourcer på korte aftaler end på ordinære aftaler, fordi de korte aftaler skal forlænges ved kontraktens udløb.
2. Der bruges flere ressourcer på eksternt arbejde ved brug af korte aftaler, fordi konsulenten skal indgå en restaftale med mester efter hver korte aftales udløb, eller fordi konsulenten skal finde en ny læreplads til eleven efter de korte aftalers udløb.
3. Skolerne præmieres lavere for korte aftaler end for ordinære aftaler.

Samlet set peer dette på, at skolerne skal være mere opsøgende og indgå mere dialog med virksomhederne for at kunne opretholde samme antal uddannelsesaftaler.



3.3 Udfordringer: Elevernes forudsætninger

Skolerne beretter om, at elevgruppen i løbet af de sidste 5-10 år har haft sværere ved at selv at skaffe praktikplads og har haft større vanskeligheder ved at indgå naturligt på en arbejdsplads – en tendens som genfindes af andre analyser af ungdomsuddannelser. Skolerne oplever, at **elever i dag i lavere grad end tidligere har arbejdsmarkedserfaring fra et fritidsjob, i højere grad er afhængige af forældrene, og at flere elever end tidligere har sociale udfordringer og eller kommer med diagnoser.**

Flere skoler påpeger også, at nuværende eleverne er præget af Coronanedlukningen, som har gjort eleverne mindre socialt komfortable og udadvendte.

Skolerne giver udtryk for, at **elever i dag har vanskeligere ved selvstændigt at søge læreplads, og at det kræver flere ressourcer at finde lærepladser til særligt den sværeste del af elevgruppen.** Respondenterne fra interviewrunden giver udtryk for, at de unge er mindre selvstændige, mindre trænede i at indgå i arbejdsfællesskaber, er ringere til at samtale og til at indgå i faglige og sociale fællesskaber, hvilket udfordrer deres evne til at skabe en god relation til en mester og finde læreplads. Særligt når mestrene forventer at få elever ind ad døren, som minder mere om dem selv som unge, end tilfældet ofte er.

Samlet set peger dette på, at de nye generationer stiller større krav til skolerne. Herunder at:

- Skolerne arbejder mere aktivt med at få en større gruppe af unge ud på arbejdsmarkedet
- Skolerne forbereder virksomhederne på at kunne rumme de unge
- Skolerne bidrager til, at eleverne i højere grad får SPS-midler med ud på praktikpladsen



3.4 Udfordringer: Processer og styring på området

Skolerne har samlet set meget forskellige tilgange til de forskellige opgaver ifm. det lærepladsopsøgende arbejde. Graden af systematik varierer i høj grad; på nogle skoler findes ingen systematik, og det eksterne relationsarbejde udføres på baggrund en konsulentens personlige netværk og intuition. Andre skoler bruger CRM-systemer og excel-ark til at holde styr på, hvornår en given elev afslutter sin oplæring, hvilke mestre der ikke har taget elever ind i den pågældende sæson, og hvilke nyopstartede tømrervirksomheder, der ikke endnu er blevet godkendt til oplæring. Omkring 27 % af skolerne beskriver i interviewrunden at have en formaliseret, systematisk tilgang til lærepladsopsøgningen.

Der er også **stor variation i, hvordan skolerne bruger data på elevernes lærepladssøgningen**. Nogle skoler har en formaliseret praksis for monitorering af elevernes lærepladssøgning i form af et skema. Både konsulent og kontaktlærer kan bruge data til at se, hvor mange ansøgninger en given elev har sendt, og hvad status på hver ansøgning er. Andre skoler er ikke så systematiske i brugen af denne data.

Der er stor forskel på, hvordan skolerne har arbejdet med sine processer. Der er eksempler på skoler, som har udviklet effektive og optimeret processer. Risikoen ved ikke at have en systematisk tilgang til lærepladssøgningen kan være, at:

- Lærepladsopsøgningen bliver meget personbåren og sårbar for medarbejderomsætning – særligt af nøglepersoner i lærepladsopsøgningen
- Rolle- og ansvarsfordelingen i lærepladsopsøgningen ikke defineres tydeligt, hvilket kan resultere i flaskehalse og tilbageløb i det administrative arbejde. Der ses flere eksempler på at uddannelsesaftaler falder mellem to stole, og det ikke står klart, hvem der fx ejer ansvaret for at rykke mester eller kontrollere uddannelsesaftalens *periode*, ender skolen med at bruge uhensigtsmæssigt mange ressourcer på processen.

Dette peger på, at skolerne samlet set bør investere i at udvikle effektive og velfungerende arbejdsgange, herunder tydelige roller/ansvar mhp. at anvende de administrative ressourcer så effektivt som muligt og undgå flaskehalse.



4.1 Katalog over best practice på skolernes lærepladsopsøgende arbejde

Lærepladsskabende initiativer

AMU-kurser: Skoler, der udbyder AMU-kurser, får en stærk kontaktflade til mestre. Skoler kan også udbyde AMU-kurser i, hvordan man godkendes som læreplads og hvordan man tager sin første lærling

Årets Læreplads: Nominering og kåring af årets læreplads (i lokalområdet) er med til at skabe opmærksomhed og stolthed omkring det at tage lærlinge ind

Del de gode historier på LinkedIn: Deling af gode historier om, hvad eleverne kan, skaber god opmærksomhed blandt virksomheder i lokalområdet, hvilket har en positiv effekt på elevernes lærepladssøgning

Deling af lærlinge: Mindre virksomheder, der ikke har nok arbejde til at have en lærling, kan gå sammen om at deles om en lærling, så fordeler sin tid ud på to-tre mindre virksomheder i oplæringen

Mesterskab i Håndværk: Konkurrence i håndværk med lokale sponsorer skaber god opmærksomhed omkring skolens elever og er med til at eksponere virksomhederne for lærepladssøgende elever

Ekstern konsulent: Brug af pensioneret tømrer som ekstern konsulent, der kender mestrenes sprog, logik og humor til at understøttende relationsarbejdet i lærepladsopsøgningen

Rådgivning om SPS-midler: Informationsaftener for nyligt lærepladsgodkendte virksomheder ifm. afslutningen af GF2, hvor de bl.a. møder en SPS-konsulent, som hjælper virksomhederne med at forklare om unge med diagnoser og som kan svare på spørgsmål ifm. muligheden for at tage SPS-midler med ud på lærepladsen

Virksomhedstilfredshed: En systematisk tilgang til at undersøge og arbejde med virksomhedernes tilfredshed med sine lærlinge kan være med til at styrke tilliden til og tilfredsheden med skole/virksomhedssamarbejdet.

Udvikling og understøttelse af elever

Videoptagelser i stedet for CV'er: Videoptagelser af, hvad eleverne har lavet på skolen frem for CV'er på eleven. Mestre vil hellere se, hvad eleven kan, end vide hvor godt eleven skriver

Rollespil: Eleverne øver via rollespil kontaktsituationen med en mester igennem for at træne interaktionen. Det kan afhjælpe noget angsten ved det virkelige møde

Elevcoach: Dedikeret elevcoach rolle, hvis ansvar det er at tale med eleverne om deres trivsel og støtte eleverne i deres ambition om at finde en god læreplads

Åbent værksted: Åbent værksted, hvor elever kan komme uden for skoletiden og dygtiggøre sig – og på samme tid sparre med undervisere eller konsulenter

Rollemodeller: Hovedforløbselever, svende eller mestre inviteres ind på grundforløbet og fortæller om, hvordan de fandt sin læreplads, og hvad der er godt at fokusere på i lærepladssøgningen

Elevkatalog: Katalog med en one-pager med billede og beskrivelse af hver elev, som kan distribueres til mestre ved virksomhedsbesøg, arrangementer på skolen eller lignende

Forældreaften: Klæde forældre på til at understøtte eleverne i sin lærepladssøgning ved at give råd og vejledning på særlige forældreaftener på skolen

Fokus på svære elever: Mange skoler giver udtryk for, at størstedelen af ressourcerne inden for lærepladsopsøgningen går til en lille gruppe af elever, der er særligt svære at få i lære. En tidlig indsats og et særligt fokus på disse elever kan bidrage til, at de hurtigere finder en læreplads.

Optimering af processer

Kontor ved høvlebænken: Ved at rykke konsulentens kontor tættere på klasselokalet er konsulentens kontaktflade til elever (og lærer) større, hvilket bidrager til en stærkere relation

Kontaktstrategi: En velstruktureret og systematisk strategi for kontakt til virksomheder, der ikke har elever i praktik, er vigtig for at sørge for, at alle virksomheder i skolens lokalområde aktiveres

Frigiv tid til relationsarbejde: Den gode relation til mestre er essentielt i lærepladssøgningen. Derfor bør denne opgave prioriteres over fx administrative opgaver

Personlighedstypologier: Ikke alle er lige gode til alt. Man kan bruge præferenceprofiler som afsæt for bestemme hvilke personer, der skal tage sig hvilke opgaver

Tydelige roller og ansvar: En defineret proces med tydelige roller og ansvar og en klar arbejdsdeling i lærepladsopsøgningen mellem konsulenter og administrative medarbejder, herunder hvem der rykker virksomhederne, gør lærepladssøgningen mere struktureret og effektivt og mindre skrøbeligt og personbåren

Procedure for håndtering af samarbejdsproblemer: En klar proces for, hvordan skolerne håndterer udfordringer mellem eleven og praktikpladsen, kan mitigere risikoen for, at en mester afvikler samarbejdet med skolen og fremtidige elever

5. Anbefalinger til skolernes arbejde med det lærepladsopsøgende arbejde (1/2)

Med afsæt i de identificerede udfordringer for det lærepladsopsøgende arbejde præsenterer vi her tre overordnede anbefalinger til, hvordan skolerne kan imødekomme hver af udfordringerne. Anbefaling C angår systematikken på skolerne, som foldes yderligere ud på næste side.

Foruden nedenstående anbefalinger til skolerne, er det tydeligt, at virksomhederne generelt kan løfte en større rolle i arbejdet ved bl.a. at tage ansvar for at udforme uddannelsesaftaler og i højere grad indgå ordinære aftaler, når det er muligt.

A. Kom tættere på virksomhederne

En oplevet øget usikkerheden i byggebranchen ændrer mestrenes efterspørgsel på lærlinge, og færre tegner ordinære aftaler. Skolerne skal derfor være tæt på de enkelte virksomheder med henblik på at håndtere denne usikkerhed og reducere risikoen for, at den påvirker uddannelsesaftalerne unødigt.

Her er det afgørende, at skolerne formår at følge med den ændrede efterspørgsel med stærke relationer til virksomhederne. De kan bidrage til, at skolerne opleves som medspillere i usikkerheden og dermed gøre det mindre farligt at tage en lærling.

Konkret anbefaler vi, at skolerne

- Styrker konsulenternes kompetencer til relationsdannelse og forretningsudvikling, herunder sikre at de kommer systematisk omkring alle relevante virksomheder og afdækker deres behov mv.
- Gør det endnu nemmere for virksomhederne at indgå aftaler ved fx at opfordre til, at eleverne kan komme forbi og få uddannelsesaftalen skrevet under, hvis det digitale er en barriere for mestrene.
- Styrker proaktiviteten i relationsdannelsen med virksomhederne gennem fx prioritering af tilstedeværelse ved åbning af byggemarkeder ol.

B. Styrk elevernes forudsætningerne

Eleverne er i dag mere udfordrede end tidligere. Det er skolens opgave at klæde eleverne bedst muligt på til at søge lærepladser ved at give dem konkrete værktøjer og styrke deres tro på egne evner. Særligt bør skolerne blive bedre til at arbejde med de elever, som har diagnoser og med SPS i den forbindelse.

Samtidig er det afgørende, at det lærepladsopsøgende arbejde anses for at være en fælles opgave på tværs af skolen og ikke bare konsulentens ansvar.

Konkret anbefaler vi, at skolerne

- Hjælper eleverne med at få SPS med ud i deres praktikforløb
- Styrker konsulenternes pædagogiske kompetencer inden for arbejdet med diagnoseramte unge, så de dels selv bliver bedre i stand til at danne relationer til eleverne og dels bliver i stand til at hjælpe virksomhederne med, hvordan de skal rumme eleverne.
- Bliver endnu bedre til tidligt at identificere elever med et særligt støttebehov og prioritere arbejdet med at danne relationer til dem for at gøre dem trygge ved deres uddannelsesvalg – og senere lærepladssøgning.

C. Arbejd systematisk med området

Det er afgørende, at skolernes arbejde med det lærepladsopsøgende arbejde afspejler bevidste, ledelsesmæssige valg.

Der er ikke én måde at indrette arbejdet på, der virker bedst på alle skoler – på mindre skoler kan det måske være fornuftigt at lade konsulenten tage sig af hele processen, mens det på større skoler er smart at lade administrative medarbejdere løse dele af opgaven. Det afgørende er blot, at man er bevidst om, hvilken model man vælger og hvorfor.

Konkret anbefaler vi, at skolerne

- Beslutter, hvordan de som skole vil tilgå det lærepladsopsøgende arbejde, så tilgangen er udtryk for et bevidst valg på skolen
- Aktivt arbejder med at gøre det til et fælles mål at lykkes med aftaleindgåelsen på tværs konsulenterne og underviserne ved fx at dele de gode historier om samarbejde på tværs
- Deler erfaring og viden på tværs af skolen – og opsøger den med andre skoler

5. Anbefalinger til skolernes arbejde med det lærepladsopsøgende arbejde (2/2)

Nedenfor beskriver vi vores anbefalinger til, hvordan man kan arbejde at indrette det lærepladsopsøgende arbejde inden for hver af de tre opgavetyper.

Brug ressourcerne bedst – og undgå administrative flaskehalse

Vores anbefaling til indretningen af de administrative opgaver er, at de skal fylde så lidt som muligt for skolen.

En forudsætning for, at de administrative opgaver fylder mindst muligt er tydelige, simple processer for, hvordan det lærepladsopsøgende arbejde håndteres hos den enkelte skole med klare angivelser af roller og ansvar undervejs i processen.

Dette kan mindske tilbageløb og dobbeltarbejde i processerne, når man fx er helt specifik om, hvilke informationer en uddannelsesaftale skal indeholde, før den skifter hænder.

Samtidig kan effektive administrative processer bidrage til at frigive tid til interne og eksterne opgaver.

Administrative
opgaver

Elev-
understøttelse

Relationsarbejde

Udform en kontaktstrategi for det opsøgende arbejde

Opgaverne i relationsarbejdet er dem, som varierer mest i sin udførelse i dag. Her er vores klare anbefaling til den enkelte skole, at man indfører en systematik i arbejdet, så det er tydeligt, hvornår og hvordan man tilgår de forskellige målgrupper (bl.a. godkendte virksomheder med og uden elever samt ikke godkendte virksomheder).

Denne strategi skal med afsæt i relevant, lokal data anvise den tilgang til arbejdet, som skolen tror på vil skabe den størst mulige effekt af arbejdet.

Gør lærepladssøgningen til en fælles opgave

Formålet med de elevunderstøttende opgaver er at gøre eleverne i stand til selvstændigt at søge og varetage en læreplads. Vores analyse peger på, at det højner succesen hermed, når det er en fælles opgave på tværs af skolens afdelinger – og altså ikke bare konsulentens opgave og ansvar.

Det betyder, at lærepladssøgningen kan integreres endnu mere i undervisningen, så eleverne i endnu højere grad eksponeres for lærepladsopsøgning fra underviserne.

Samtidig kan en øget integration af konsulenterne i teamet og samarbejdet omkring de enkelte klasser også medvirke til, at det er en opgave, som løses i fællesskab.

Rapport udarbejdet af Implement Consulting Group

Mads Markholt Nielsen
mani@implement.dk / +45 6124 6346

Christian Vedersø
chve@implement.dk / +45 5364 5366

Alexander Liebach Smedegaard
ales@implement.dk / +45 2752 4491

