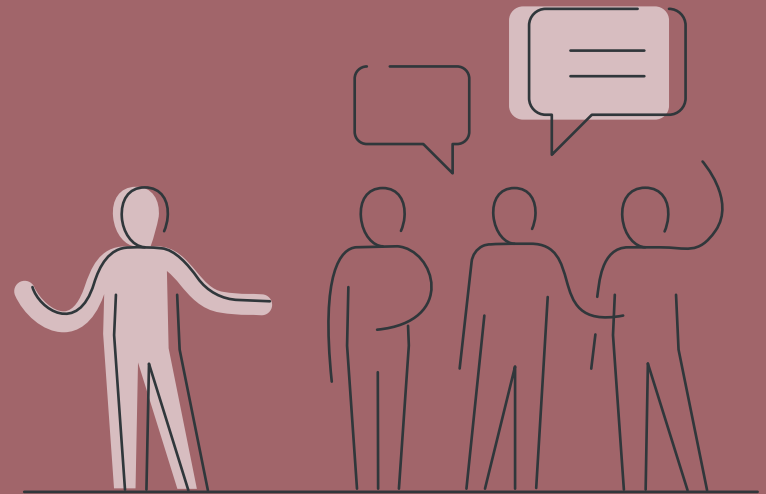




ROLLEMODELLER

I dette kapitel præsenteres undersøgelsens resultater afdækning af gode koncepter for anvendelse af rollemodeller til at tiltrække flere elever til kontoruddannelsen

INTRODUKTION



Baggrund og formål

Baggrund

På kontoruddannelsen er overgangen til hovedforløbet relativt lav. Skolerne angiver, at det er svært at give eleverne et retvisende og attraktivt billede af, hvad de kan forvente i hovedforløbet. Erfaringen er, at elever, som er i gang med eller netop har afsluttet hovedforløb, er bedst til at formidle, hvad eleverne kan forvente samt at svare på spørgsmål og adressere usikkerheder.

Denne analyse fokuserer på brugen af *rollemodeller* og på, hvornår man orienterer sig efter hvem - i sit valg af uddannelse.

Som led i kortlægningen er der afdækket dels gode eksempler på koncepter fra skoler samt i regi af projekter og dels fra elever og virksomheder.

En del af opdraget til nærværende opgave har ligeledes været at kvalificere og berige gode koncepter. Dette gøres dels ved behandling og fremhævelse af styrker og yderligere anbefalinger knyttet til eksisterende koncepter i dette materiale, mens vi også producerer mere lettilgængelige artikler om udvalgte cases til inspiration som et selvstændigt produkt.

Denne delrapport centrerer sig omkring de tre spørgsmål skitseret til højre.



Formålet med denne analyse har været at afdække følgende:

1. Hvad kendetegner de rollemodelskoncepter, som fungerer bedst?
.....
2. Hvilken relevant læring kan vi uddrage af arbejdet med rollemodeller på skoler og i projekter?
.....
3. Hvad skal der til for, at de gode rollemodelskoncepter kan spredes og implementeres andre og flere steder?

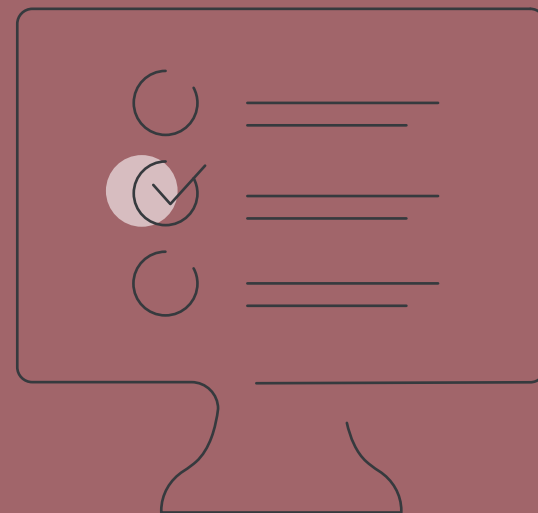
Otte nøgleindsigter på tværs af erfaringerne med at arbejde med rollemodeller

På tværs af vores interviews med skoler, elever, virksomheder og projekter har vi fundet nedenstående otte nøgleindsigter om arbejdet med rollemodeller i rekruttering og fastholdelse af elever på kontoruddannelsen.

1. **Skolernes arbejde med rollemodeller er som hovedregel ikke systematisk.** Det er kun enkelte skoler, som selv refererer til koncepter, de bruger i arbejdet med rollemodellerne, og i det hele taget er det relativt håndholdt og ad hoc-baseret på tværs af skolerne.
2. **Spejlingen i rollemodellerne er meget nyttig.** Rollemodeller er for mange elever afgørende i valget af uddannelse. De er med til at gøre det konkret, hvad man kan blive, og når man er startet, hvad der venter senere i uddannelsen. Så systematisk, strategisk brug af rollemodeller er godt givet ud for både rekruttering og fastholdelse af elever.
3. **Forskellige rollemodeller appellerer til forskellige elever.** Det er ikke de samme rollemodeller, som tjener til at inspirere, rekruttere og fastholde de samme elever. Eleverne motiveres af noget forskelligt i deres valg af uddannelse, og derfor er det også forskelligt, hvilke rollemodeller de identificerer sig med og kan spejle sig i. Det er derfor oplagt at koble rollemodellsarbejdet med øvrigt segmenteringsarbejde, da det heller ikke er alle elevtyper, der har lige meget brug for rollemodeller.
4. **Det er ressourcekrævende for skoler at vedligeholde netværk af rollemodeller.** Ofte er brugen af rollemodeller til Åbent hus-arrangementer og lignende relativt håndholdt på skolerne. Den ansvarlige lærer spørger ofte en god kvik elev til at fortælle om uddannelsen, og hvis det går godt, spørger man den samme elev næste gang. Et enkelt sted er oprettet et decideret netværk af ældre og tidligere elever, som træder til, når skolen har brug for rollemodeller. Det har krævet mange ressourcer og ledelsesfokus at opdyrke. Til gengæld er det et stort aktiv for skolen nu, idet netværket tæller næsten 100 engagerede ambassadører af nuværende og tidligere elever.
5. **Film er en god måde at vise rollemodeller – men det kræver et vist formidlingsmæssigt bundniveau.** Mange skoler og virksomheder bruger rollemodeller i film til at vise, hvad uddannelsen eller elevforløbet består i. Der er meget store forskelle i kvaliteten i de film, der er afdækket i denne kortlægning, og når vi har præsenteret forskellige film for elever, er det tydeligt, at de film, hvor der er kælet for overgange, visuelle virkemidler og lyd, er mest populære, som selvstændige produkter.
6. **Det er meningsfuldt og givende at være rollemodel.** Vi har interviewet flere elever, som selv har fortalt om uddannelsen til Åbent hus-arrangementer eller ude i grundskoleklasser. Det er tydeligt at mærke på dem, at de er meget afklarede med, hvad de sætter pris på ved kontoruddannelsen, og den anerkendelse, det er at blive udvalgt til rollemodel, er meget motiverende for dem.
7. **Gnisten i øjnene er det vigtigste.** Det vigtigste ved en god rollemodel er, at man kan mærke rollemodellens passion for faget og uddannelsen. Man kan sagtens være meget nede på jorden og ikke være en, der suger opmærksomheden til sig i hvert et rum – så længe man har noget på hjertet, man vil dele om sit forhold til kontoruddannelsen, og som man kan fortælle flydende og personligt om. Så ligesom med videoerne er et vist bundniveau af præsentationskompetence afgørende for at komme ud over rampen med budskabet.
8. **Umiddelbar identifikation og nærhed er vigtigt.** For de fleste kontorelever er især alderen vigtig for graden af identifikation med en rollemodel. Samtidig fremhæver mange også kvalitativt, at det betyder noget, om man kommer samme sted fra. Det vurderes ikke så vigtigt i vores spørgeskemaundersøgelse, men kvalitativt fremhæver mange, at den lokale afspejling er vigtig. En københavnsk rollemodel kan sagtens være relevant og spændende at høre på for en nordjyde, men er det muligt at få en lokal til at være den, der fortæller, er det at foretrække.



INDSIGTER FRA SURVEY



Vores egen spørgeskemaundersøgelse af kontoreleverne understreger vigtigheden af rollemodeller

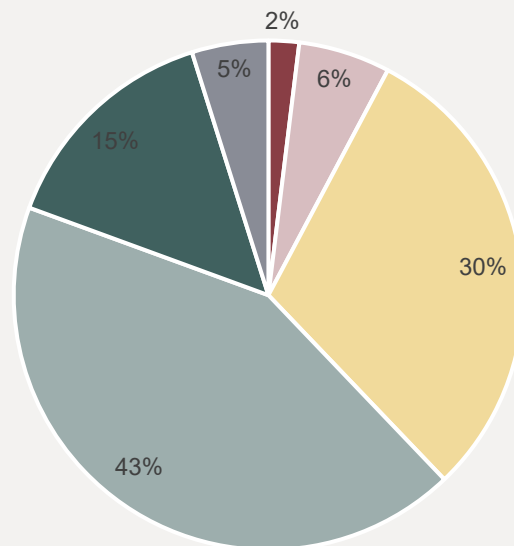
Vi har udarbejdet en spørgeskemaundersøgelse til eleverne på kontoruddannelsen om, hvem der påvirkede dem i deres valg af uddannelsen og hvordan, samt betydning af rollemodeller.

Undersøgelsen blev distribueret frivilligt af og gennem skolerne, og i alt 103 elever har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen.

Noget af det, der står tydeligst frem, er vurderingen af, hvor vigtigt det er for eleverne at have andre mennesker, de kan spejle sig i og som kan gøre det konkret, hvad kontoruddannelsen kan føre til. Altså hvad vi vil forstå som rollemodeller. Her svarer knap 9 ud af 10, at det i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad er vigtigt for dem.

I hvilken grad er det vigtigt for dig at have nogle andre mennesker, du kan spejle dig i og som kan gøre det konkret for dig, hvad kontoruddannelsen kan føre til?

N=103

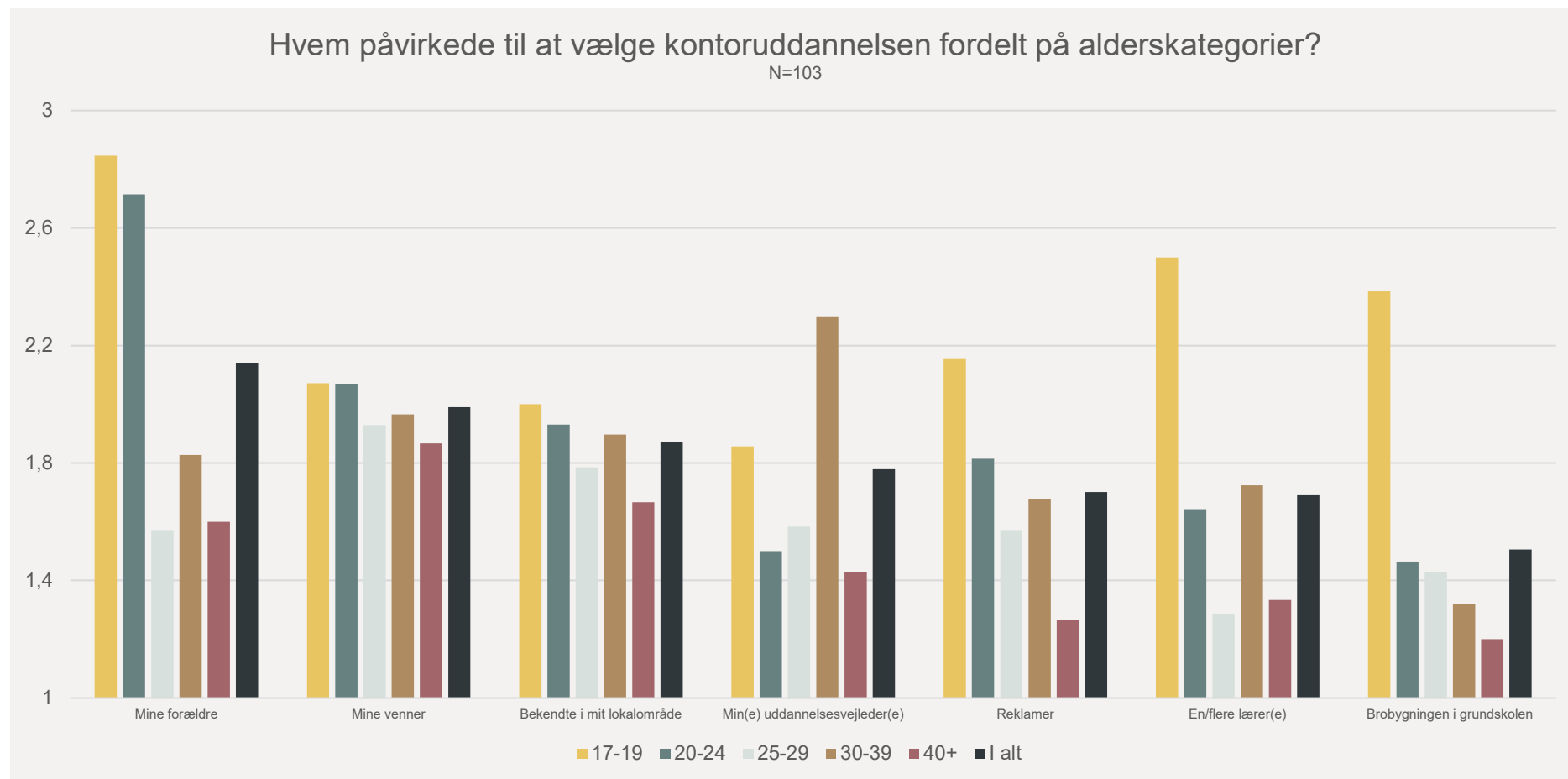


■ I meget lav grad ■ I lav grad ■ I nogen grad ■ I høj grad ■ I meget høj grad ■ Ved ikke

Forældrene er de vigtigste influenter – og rollemodeller

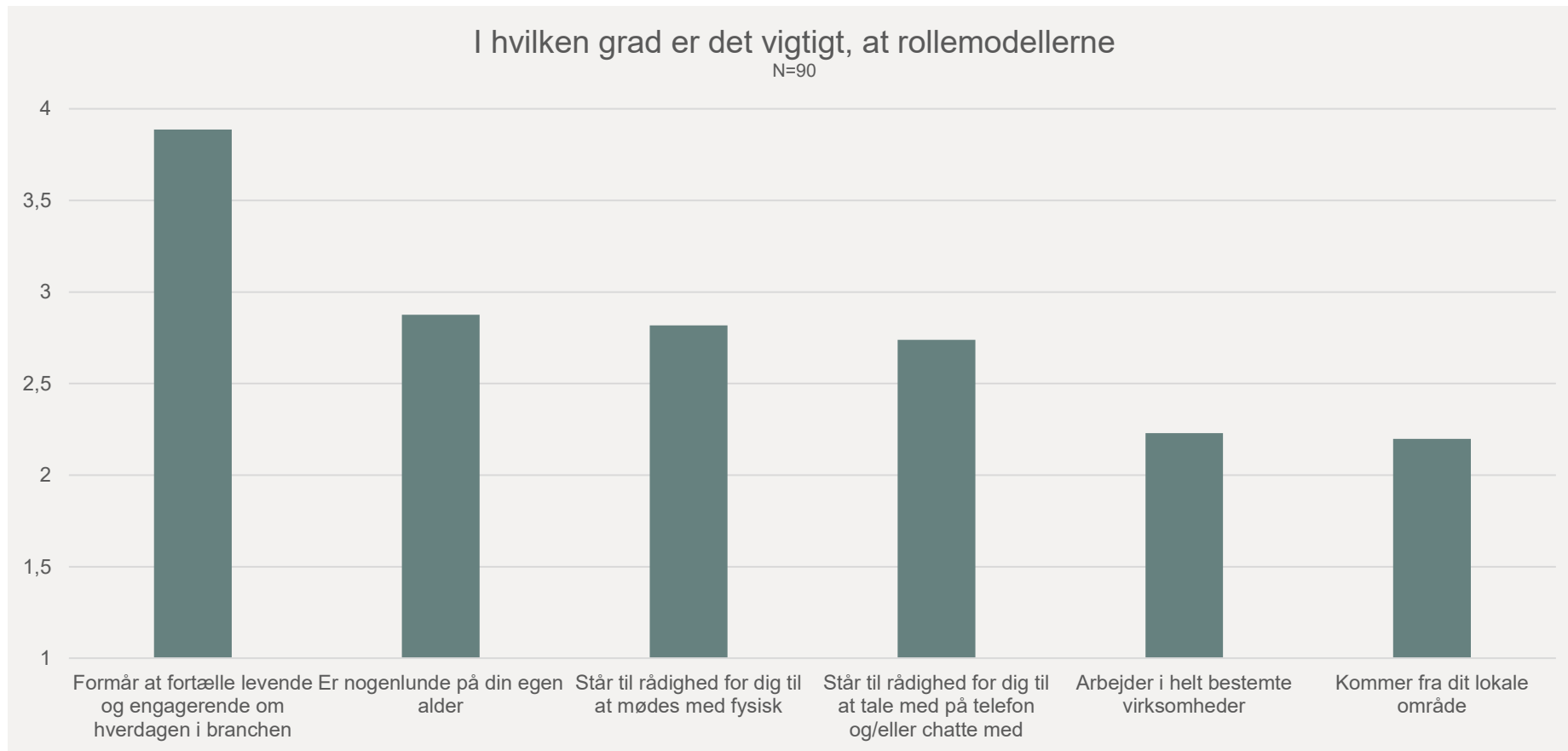
I spørgeskemaundersøgelsen afdækker vi også, hvem der påvirker valget af uddannelse mest. Her bedes respondenterne vurdere i hvilken grad forskellige aktører påvirkede dem til at vælge kontoruddannelsen. De skal angive deres svar på en skala fra 1 (i meget lav grad) til 5 (i meget høj grad). Nedenfor ses fordelingen, hvor det fremgår, at især forældrene i højest grad påvirker valget – og især for de yngre elever.

Samtidig ses det, at de yngre elever generelt bliver påvirket af flere aktører. Det er ligeledes muligt at anføre kvalitative bemærkninger, og her svarer flere, især de ældre, at det udelukkende var deres egen beslutning.

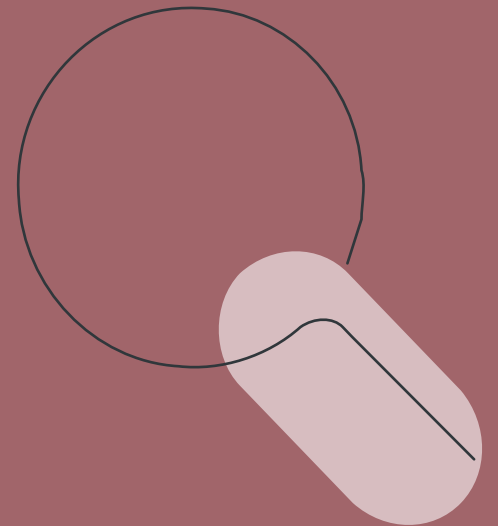


Rollemodellernes evne til at fortælle levende er det vigtigste

I spørgeskemaundersøgelsen afdækker vi ligeledes, blandt de elever, som i mindre eller i nogen grad angiver, at det er vigtigt at have andre at kunne spejle sig i, hvad der er vigtige kendetegne for disse rollemodeller. De skal angive deres svar på en skala fra 1 (i meget lav grad) til 5 (i meget høj grad). Nedenfor ses fordelingen, hvor det fremgår tydeligt, at det især er vigtigt, at rollemodellerne formår at fortælle levende og engagerende om hverdagen i branchen.



FOKUSOMRÅDER



Fokusområder ift. arbejdet med rollemodeller

I det kommende vil vi gennemgå en række fokusområder med tilhørende eksempler og anbefalinger.

Fokusområderne er udarbejdet med afsæt i inspiration fra skoler, virksomheder, andre faglige udvalg, aktører fra relevante projekter eller elever ift. gode rollemodellskoncepter.

Der er to typer af fokusområder. De første seks fokusområder er båret af konkrete eksempler på bedste praksis ude på skolerne og i projekter. Med afsæt heri præsenteres anbefalinger. Det drejer sig om fokusområderne skitseret her:

1. Systematik i arbejdet med rollemodeller
2. Rollemodeller tilgængelig i elev-til-elev-relationen
3. Koncept for brug af rollemodeller i rekrutteringsvideoer
4. Rollemodeller i undervisningsmateriale
5. Træning af rollemodeller
6. Rekruttering af underrepræsenterede målgrupper med rollemodeller

Det sidste fokusområde tager ikke på samme måde afsæt i konkrete eksisterende erfaringer, men derimod i solide indsigter på tværs af de mange interviews, der er gennemført som led i undersøgelsen. Med afsæt heri præsenterer vi anbefalinger til initiativer, som kan iværksættes af Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser. Dette gælder for følgende fokusområde:

7. Nuværende kontoransatte som rollemodeller

For hver anbefaling er der lavet en vurdering af anbefalinger ift. deres vurderede effekt ift. hhv. tiltrækning af grundforløbselever, tiltrækning af studenter, fastholdelse af grundforløbselever samt det estimerede ressourcetræk (se nedenstående illustration). Jo større en del af boldene, som er dækket af den mørkerøde farve, desto større vurderet effekt. Samme logik gør sig gældende i forhold til ressourcetrækket, hvor en større andel med den mørke farve betyder større forventet ressourcetræk.

Grundskoleelever Studenter Grundforløbselever Ressourcetræk



IDENTIFICEREDE FOKUSOMRÅDER

1. Systematik i arbejdet med rollemodeller

2. Rollemodeller tilgængelig i elev-til-elev relation

3. Koncept for brug af rollemodeller i rekrutteringsvideoer

4. Rollemodeller i undervisningsmateriale

5. Træning af rollemodeller

6. Rekruttering af underrepræsenterede målgrupper med rollemodeller

7. Nuværende kontoransatte som rollemodeller

SYSTEMATIK I ARBEJDET MED ROLLEMODELLER

Næsten alle de udbydende erhvervsskoler gør i en eller anden udstrækning brug af rollemodeller, når de fx skal konkretisere, hvad hovedforløbet indeholder overfor grundforløbselever, eller når de skal forsøge at rekruttere grundforløbselever. Typiske anledninger er åbent hus-arrangementer for potentielle nye elever, eller når nye grundforløbselever skal have en forsmag på, hvad der venter dem senere i uddannelsesforløbet. Det er imidlertid meget forskelligt, hvor systematisk skolerne går til dette arbejde.

➤ ”Vi spørger dem, der hjalp sidst”

Langt de fleste skoler beretter, at de går rimelig håndholdt til arbejdet med at finde rollemodeller. Det betyder, at rollemodeller ofte findes igennem lærere, der udpeger elever fx til et åbent hus arrangement. Når eleverne først har været med en gang, er det dem, man starter med at spørge næste gang.

➤ Kort skoletid gør det svært at forpligte eleverne så dybt

En af barriererne for at arbejde systematisk og struktureret med eleverne som rollemodeller er, at de er så relativt kort tid på skolen. Den store udskiftning i elevgruppen gør, at mange skoler oplever det som et stort arbejde med meget lille afkast at gå systematisk til registrering og den løbende dialog med elever, som indvilliger i at være rollemodeller.



SYSTEMATIK I ARBEJDET MED ROLLEMODELLER

eksempel

Netværk af rollemodeller på Niels Brock

På Niels Brock går de meget systematisk til værks i arbejdet med rollemodeller på kontoruddannelsen.

Her er rollemodellerne samlet i et netværk, som man kan tilmelde sig, og som på det seneste er blevet så populær, at der er flere af de yngre elever, der melder sig ind, end der er ældre, som forlader det, når de er færdige.

Ifølge de to lærere, som står bag netværket, skyldes denne succes dels opbakning og prioritering fra ledelsens side og dels hårdt og særdeles systematisk arbejde med relationerne til eleverne fra deres side.

For at fastholde eleverne i netværket, især i starten, brugte de en del tid på at skrive med eleverne enkeltvis på Messenger. Det kan ikke klares med Facebook-opslag eller mails til hele netværket, men foregår bedst 1:1, så den personlige relation plejes.

Det, eleverne melder sig til, er at repræsentere kontoruddannelsen overfor elever i grundskolen, til åbent hus-arrangementer mv., når behovet er der. Nu er der så mange med, at de ansvarlige lærere bare kan skrive ud i netværket og få flere tilmeldinger, end de har brug for.

Netværket blev opbygget ved, at de ansvarlige lærere prikkede enkelte elever på skulderen for at høre, om de kunne tænke sig at repræsentere bl.a. kontoruddannelsen i udvalgte sammenhænge. Det ville de gerne, og efterhånden som det skete nogle gange, var der dels andre elever, som fik interesse for det, og dels blev det nemmere at spørge andre, om de ville være med. På den måde voksede netværket, fordi der på skolen samtidig er en kultur for, at man vil hinanden, og gerne vil give igen som elev.

Anbefaling



1.1 Systematiser brugen af rollemodeller

Det betyder noget for et åbent hus-arrangement, om der er elever fra fx alle de merkantile fag, eller om der kun lige er den handels-elev, man kunne lokke til at komme den dag.

Rollemodeller man kan spejle sig i er noget af det vigtigste både for potentielle elever, men også for elever tidligt i uddannelsesforløbet. Det er derfor afgørende, at rollemodelsarbejdet prioriteres på skolerne.

En måde at gøre det på er, som på Niels Brock, hvor to lærere får afsat timer til at finde og dyrke relationen til egnede rollemodeller. Mindre kan også gøre det. Her kan simple skabeloner eller procesbeskrivelse for fx at finde en rollemodel til et arrangement hjælpe med til, at man ikke for sent opdager, at der ikke var nogen kontorelever, der kunne den dag.

I første omgang kræver det, at man på en skole træffer beslutning om sit ambitionsniveau og sætter arbejdet med rollemodeller i system. For at lette denne proces kan Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser udarbejde fx tre forskellige koncepter for løbende vedligeholdelse af rollemodelsarbejde, som varierer i, hvor meget tid de kræver.

Grundskoleelever



Studenter



Grundforløbs elever



Ressourcetræk



58 pct. af de adspurgte elever i spørgeskemaundersøgelsen peger på, at det i høj grad eller meget høj grad er vigtigt, at der er nogle (unge) mennesker, som eleverne kan spejle sig i, og som kan gøre det konkret, hvad kontoruddannelsen kan føre til. Der synes derfor at være et behov for, at have rollemodeller tilgængelige i en elev-til-elev relation.

➤ Elev-til-elev vejledning kan give gode råd og sparring om uddannelse og læreplads

Flere respondenter peger i undersøgelsen på, at der er et behov for mere og bedre vejledning til de unge. En gennemgående udfordring, der fremhæves, er en oplevelse af, at hverken de vejledere, der vejler imod grundskolen (KUI) eller de vejledere, der vejleder STX (optagelse.dk) har tilstrækkelig viden om erhvervsuddannelserne generelt og i endnu mindre grad de enkelte erhvervsuddannelser og deres forskellige specialer. Samtidig viser interviews med elever, at der er et udækket behov for at kunne tale med nuværende eller tidligere elever om, hvordan det er at gå på uddannelsen og ligeledes spejle sig i, hvad andre har brugt uddannelsen til.

➤ Vigtigt at vise diversiteten i uddannelserne inden for kontor

De seks specialer inden for kontoruddannelsen er relativt forskellige fra offentlig administration til revision og shipping, og der er derfor behov for målrettet at kommunikere om de forskellige specialer individuelt. Det betyder også, at der i en elev-til-elev vejledning er behov for, at alle specialerne er afspejlet med forskellige rollemodeller, som de unge kan spejle sig i og kommunikere med.



eksempel

Fra talent til faglært

HORESTA og 3F har med støtte fra Nordea-fonden iværksat en indsats, der har til formål at fastholde eleverne på hotel- og restaurantuddannelserne. Som led i indsatsen er der etableret et mentorkorps med tidligere elever hhv. kokke, tjener og receptionister. På hjemmesiden [Hospitality Career](#) kan man både se film og læse om de enkelte mentorer og deres karrierevej. Derudover kan man kontakte de enkelte mentorer og derigennem få sparring og vejledning til elever under uddannelse.

Hensigten er, at de unge mentorer på baggrund af deres egne erfaringer skal hjælpe eleverne gennem deres første praktik. Dette møde kan virke overvældende og er en del af forklaringen på, hvorfor hele 30 % af eleverne frafalder uddannelserne i dag.

Mentorerne skal via ung-til-ung-kommunikation fastholde ambitionen og støtte eleverne, så de gennemfører deres uddannelse, og antallet af faglærte i branchen på sigt øges.

Mentorkorpset bliver også brugt til at tage ud på skoler, der kan booke dem til at være gamemastere på det digitale spil "Fjordhotellet", som er et gamificeret indblik i hotel- og restaurationsbranchen.

Oprindeligt var det tiltænkt, at mentorkorpset skulle understøtte længere forløb med elever, men erfaringer har vist, at eleverne primært har behov for enkelte touch points peer-to-peer med en ung, som ikke er elevens mor, restaurantchef eller vejleder.

Det er vigtigt at værne godt om mentorerne, da de gode er svære at finde og fastholde. Det gør man ved at investere i dem. Først og fremmest ved at klæde dem på til opgaven, hvilket blev gjort med et 2 dages kursus. Derudover ved, at prioritere sociale arrangementer for mentorerne og give dem betaling for tabt arbejdsfortjeneste.

Anbefaling



2.1 Nedsæt et mentorkorps af tidligere kontorelever

Vi anbefaler, at Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser med inspiration til Hospitality Career nedsætter et mentorkorps, som kan anvendes i en digital elev-til-elev vejledning. Det er her vigtigt, at der er repræsentanter fra alle seks specialer og gerne med tanke for forskellige personaer.

På samme vis som Hospitality Career kunne mentorerne ligeledes have til opgave at besøge skoler, hvor de fortæller om kontoruddannelsen og fungerer som gamemasters for kontorspillet.

Det er vigtigt, at der så vidt mulig er en geografisk repræsentativitet ift. mentorerne, så de kan dække forskellige dele af landet ift. skolebesøg, men også se de kan give sparring til de elever, for hvem det lokale kendskab til uddannelsen har stor betydning.

Samtidig er det vigtigt, at der er mange med, så korpset kan holde til, at enkelte måtte falde fra. Og så er det ikke mindst afgørende at arbejde med at knytte relationer på kryds og tværs i korpset, så deltagelsen heri også bliver socialt givende for deltagerne.

I Middelfart Kommune har de også [erfaringer med, at mentorkorps på SOSU-området kan mindske frafaldet blandt SOSU-elever](#). For eleverne giver det en oplevelse af at blive taget godt imod, at der er nogen, der har den opgave, at man skal være tilgængelig og mulig at stille spørgsmål. Det højner tilknytningen og lader til at kunne mindske frafaldet.

Grundskoleelever



Studenter



Grundforløbselever



Ressourcetræk



Det er udbredt at bruge rollemodeller i rekrutteringsvideoer for både skoler og virksomheder. Her fortæller elever fx om, hvad hverdagen består af, og hvad man kan forvente som potentiel elev. Der er imidlertid meget stor forskel på effekten af disse film.

Et kritisk publikum

Når man ser en film, er det en helhedsoplevelse. Fordi vi er vant til at se flotte produktioner i TV og på nettet, kræver det mere anstrengelse af os at se en film, som ikke er professionelt produceret – og samtidig nedvurderer vi muligvis også afsenderen ubevidst, fordi de er afsender på noget, hvis form og former er dårligere end det, man ellers ser. Og når man laver lidt kiksede videoer, mon så ikke også skolen eller virksomheden også er lidt kikset? Denne kobling laver mange mere eller mindre ubevidst.

Rollemodellerne kan ikke bære det alene

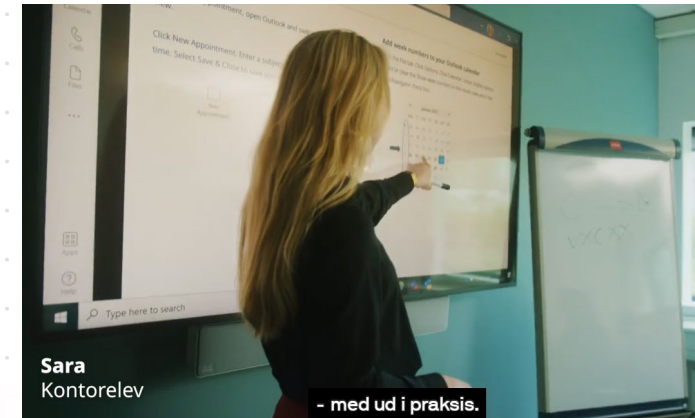
Set i lyset af ovenstående kan en veltalende og inspirerende rollemodel i en film ikke bære filmen alene. Der skal være styr på lys, lyd og klipning for at rollemodellens gode budskaber for alvor kan komme til sin ret. Det betyder, at man skal bruge noget tid på at overveje de omgivelser, man optager i, og efterbehandle videooptagelsen for at gøre videoen interessant ved at redigere, tilføje musik og skære den til.

Tommelfinger-regler

De vigtigste elementer til at producere professionelle film er først og fremmest god lyd kvalitet og en god lys sætning. Dernæst er det vigtigt at have fokus på dybden i billedet, så man undgår, at en person står op af noget fladt fx en væg. Såfremt film skal produceres til SoMe, hvor kampen om opmærksomheden er hård, er det særlig vigtigt at fange modtager ved at skabe opmærksomhed og vække interesse. Et sidste vigtigt greb er de såkaldte B-rolls, som er dækbilleder, der understøtter filmens budskaber.

Personlige fortællinger

Noget der kendetegner de gode rollemodelsvideoer er også, at de formidler ikke bare, hvad rollemodellens hverdag består i, men også hvorfor den pågældende rollemodel er glad for sit job – og i øvrigt hvem vedkommende er. Disse personlige fortællinger skaber dybde og vækker sympati og identifikation hos modtageren.



Sara
Kontorelev

- med ud i praksis.



Det fedeste ved at være elev i DSB, tror jeg er, at det er så stor en virksomhed.

DSB



Mitzi
Kontorelev ved Silkeborg kommune

Du bliver ikke bare en kontorelev, men en værdsat medarbejder med dine egne ansvarsråder.

eksempel

Stærke personlige videoer

I Silkeborg kommune har de lavet nogle velproducerede [videoer](#), hvor vi samtidig lærer eleverne lidt at kende. De har en god balance mellem at fortælle om hverdagen og få noget personlighed med fra eleverne. Samtidig er de godt produceret, så selvom filmene faktisk er relativt lange føles det ikke sådan.

I DK Company har de lavet nogle korte, velproducerede [videoer](#), som introducerer virksomheden og opgaver, man løser som elev.

Også i Odense Kommune har de lavet en [video](#), hvor kontoreleven Mia står frem som rollemodel med en stærk personlig fortælling og sine egne fordomme om kontorfaget.

En anden vej at gå er at lade rollemodellerne fortælle mere om virksomheden og ikke i samme omfang om deres egen hverdag og vej til faget. Disse videoer kan typisk også blive kortere, hvilket som tommelfingerregel er en god ting, da opmærksomheden er begrænset på digitale medier.

Et par eksempler på velproducerede videoer fra kontorelever, hvor rollemodellerne bærer videoen om virksomheden er fra [DSB](#) og fra [Novo Nordisk](#). Her lærer vi ikke de enkelte rollemodeller så godt at kende, men til gengæld får vi på kort tid en god indføring i, hvordan man som elev passer ind i den større sammenhæng.

Anbefaling

3.1 Udvikling af koncept for personlige film til brug i markedsføring af elevpladser*

Med afsæt i de gode erfaringer fra bl.a. Silkeborg kommune, anbefaler vi, at Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser får udviklet et godt koncept og en værktøjskasse, som gør det lettere for virksomheder at lave videoer med de samme virkemidler og dermed opnå flotte og effektfulde resultater.

Det kunne supplere det nye, gode og mere generelle videokoncept til virksomheder, som Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser har fået produceret mhp. at hjælpe virksomheder med bedre rekruttering via film.

Fokus bør være på at lave mere velproducerede og fængende videoer i kategorien "elev-til-elev", som også kan versioneres og stå alene som markedsføring i formater tilpasset sociale medier.

Grundskoleelever Studenter Grundforløbs elever Ressourcetræk



3.2 Udarbejdelse af film om at være kontorelev

Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser kan med fordel få produceret nogle korte, flotte film med gode rollemodeller, der handler om, hvad det vil sige at være kontorelev til brug i rekruttering. Har man som virksomhed eller skole ikke så velproducerede videoer selv, kan man henvise til disse nationale videoer. Det vil være mere effektivt med lokalt vinklede videoer, men velproducerede nationale videoer er bedre end ingenting.

Der bør laves en video for hvert speciale, som har professionelt og ungt udtryk, som egner sig til fx at blive linket til i et jobopslag fra en (mindre) virksomhed, der ikke har egne videoer.

Grundskoleelever Studenter Grundforløbs elever Ressourcetræk



* Denne anbefaling er den samme som 6.1 (grundskole) og 2.2 (studenter) i foregående afsnit

Et oplagt sted at fokusere på gode rollemodeller er i det undervisningsmateriale, der udvikles til kontoruddannelser. Undersøgelsen har vist, at dette allerede er et fokus hos bl.a. Gyldendal i deres undervisningsmateriale, men det er et område, hvor der er potentialer for at anvende det i endnu højere grad i de digitale læringsuniverser.

➤ Det er svært at formidle kontoruddannelsen

Som det er nævnt flere gange i denne afrapportering, er der en oplevelse af, at det er vanskeligt at formidle, hvad kontoruddannelsen går ud på. Det skyldes, at uddannelsen, sammenlignet med andre erhvervsuddannelser, ikke har et "taktilt" håndværk, som eleverne nemt kan afprøve. Derfor synes der at være en tendens til, at kontoruddannelsen nedprioriteres i både vejledningen og ift. at tænke dem først i nye undervisningsmaterialer fra forlagene.

➤ Udnyt potentialerne ved nye teknologier

Udfordringen med, at kontoruddannelsen er vanskelig at formidle kan imødekommes med nye teknologier som VR og AI. Det anvendes allerede i forskellige brobygningsaktiviteter, men der er ikke udviklet noget specifikt på kontoruddannelsen, hvilket vil være oplagt. Ved brug af VR vil det være muligt at se og interagere med forskellige rollemodeller og konkret løse opgaver inden for kontorfagene.

➤ Hvad kommer teknologier til at betyde for kontoruddannede de kommende år?

Der er ingen tvivl om, at kontoruddannede i de kommende år vil komme til at opleve en stor ændring i deres arbejde og arbejdsopgaver som følge af fortsat øget brug af robotter og kunstig intelligens, og kontoruddannede kommer til at spille en vigtig rolle ift. den digitale omstilling på arbejdspladserne. Derfor er det centralt, at skolerne og Det faglige Udvalg for kontoruddannelser fastholder et udviklingsfokus ift., hvordan nye teknologier kan indtænkes i uddannelsen og i undervisningsmaterialer.

Her kan ligeledes tænkes i anvendelse af rollemodeller, der bidrager til formidling af, hvordan de på deres arbejde anvender nye teknologier, og hvad det betyder for ændring i deres arbejdsopgaver.



eksempel

Virkelighedsnære cases i undervisningsmateriale

Hos Gyldendal har man i undervisningsmaterialet målrettet USF indgået et samarbejde med forskellige virksomheder bl.a. JYSK, og udviklet et undervisningsforløb, hvor eleverne skal løse konkrete problemstillinger formidlet af de forskellige virksomheder.

Her er det elever (rollemodeller) fra virksomhederne, der fortæller om de problemstillinger, som skoleeleverne skal hjælpe med at løse. Gyldendal fortæller, at de nøje har udvalgt disse elever, da det er vigtigt, at de også kan agere rollemodeller i undervisningsmaterialet.

Anbefaling



4.1 Brug rollemodeller til at formidle mulighederne ved de nye teknologier i praksis i undervisningsmaterialer

Vi anbefaler, at Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser udvikler undervisningsforløb med særligt fokus på, hvordan nye teknologier kan anvendes i kontorfagene som fx robotter og kunstig intelligens. Det anbefales, at undervisningsforløbet bygger på reelle cases, hvori der indgår kontorelever, der fortæller om en given problemstilling, som eleverne i undervisningsforløbet skal løse.

Grundskoleelever



Studenter



Grundforløbselever



Ressourcetræk



Det er afgørende, at rollemodeller som står foran skoleklasser og forældre, kan fortælle levende om faget. Selv den mest charmerende speditørelev kan blive ramt af nervøsitet første gang, han står overfor en flok fremmede og skal tage ordet. Vi så også i spørgeskemaet, at det vigtigste for eleverne selv var, at rollemodellen formår at fortælle levende og engagerende om hverdagen i branchen. Netop derfor er det en god idé at træne rollemodellerne og give dem værktøjer til at håndtere situationer som disse.

➤ Kursus i historiefortælling og præsentationsteknik

Netop fordi det er så vigtigt at kunne formidle sin historie levende og engagerende, er der flere projekter med ambassadører/rollemodeller, som prioriterer at klæde dem på til at formidle fx ved at give eleverne kurser i at fortælle historier på en dragende og levende måde.

➤ Forum for at lære af hinanden

En anden måde at klæde rollemodellerne på er ved at sørge for, at eleverne kan dele erfaringer og sparre med hinanden. I fx *Niels Brocks netværk* eller *ambassadørkorpset hos Fra talent til faglært* indebærer deltagelsen også et socialt element, som har en værdi for deltagerne. Og når de mødes, er det samtidig en anledning til at lære af hinanden og af sine erfaringer.



eksempel

Fra talent til faglært

Erfaringerne fra Talent til faglært er, at det er enormt vigtigt at investere ressourcer i rollemodellerne. Det er svært at finde de rigtige, og derfor skal man også værne om dem og klæde dem godt på til deres rolle. I talent til faglært har man derfor et to dages kursus for mentorerne, hvor de får træning i deres mentorrolle både ift. deres en-til-en dialog med eleverne, men også ift. hvordan de formidler på en god måde overfor en større gruppe elever på skolerne.

Udover denne to-dages træning samles mentorteamet løbende til sociale arrangementer, hvor de kan sparre med hinanden om deres rolle. Mentorerne bliver betalt for tabt arbejdsfortjeneste i alle de aktiviteter, de deltager i.

Boss Ladies

Hos Boss Ladies tilbyder man alle ambassadører at deltage i såkaldte "Ambassadør Talent workshops", hvor der er fokus på, hvordan man som ambassadør formidler sin egen fortælling. Derudover er der fokus på, hvordan man er en god ambassadør ift. forskellige målgrupper fx om det er i en elev-til-elev relation, eller om man står overfor pressen. Det er frivilligt for ambassadører at deltage i workshopen.

Vejen til EUD hos Erhvervsskolernes Elevorganisation

Hos Erhvervsskolernes ElevOrganisation (EEO) har de et korps af rollemodeller i hele landet, som klædes på til at fortælle om erhvervsuddannelserne i grundskolen: <https://vejentileud.dk/>

Virket som rollemodel her tager udgangspunkt i elevens egen motivation for at tage en erhvervsuddannelse.

Rollemodellerne modtager alle det samme grundkursus, og herefter er der rig mulighed for at få forløb og opkvalificering inden for områder, rollemodeller vurderer, de har behov.

Der er også kontorelever med i rollemodels-korpset i EEO.

Anbefaling



5.1 Simpelt træningsmodul i præsentationsteknik og historiefortælling målrettet rollemodeller

Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser kan udvikle et koncept for simple øvelser og træning målrettet rollemodeller, som skal dele deres viden og erfaringer for skoleklasser eller åbent hus-arrangementer. På den måde kan man sikre, at rollemodellerne er klædt på til deres opgave.

Guiden til træningsmodulerne kan både udformes i et e-læringsformat, ligesom det kan være til et fysisk kursus.

Erfaringerne fra Talent til Faglært er, at det har stor værdi, at træningen forgår fysisk, da det giver vigtig læring at træne sammen med andre og samtidig har det værdi for mentorerne at opbygge relationer og netværk igennem det fysiske møde.

Grundskoleelever



Studenter



Grundforløbs elever



Ressourcetræk



REKRUTTERING AF UNDERREPRÆSENTEREDE MÅLGRUPPER MED ROLLEMODELLER

Rollemodeller kan med fordel bruges i markedsføring. Som beskrevet tidligere er rollemodeller, der minder om en selv med til at gøre det relaterbart at vælge fx kontoruddannelsen til. På samme måde er rollemodeller endnu vigtigere, når det kommer til at rekruttere underrepræsenterede grupper til sin uddannelse eller sit fag. Det ses især inden for traditionelle mande- og kvindefag, hvor det kan være svært at forestille sig at være en mand i et kvindefag eller en kvinde i et mandefag. Når ens umiddelbare associationer med faget arbejder imod, at man kan vælge det, er det kun mere afgørende med rollemodeller til at vise vejen.

➤ Køn spiller en afgørende rolle

Køn er måske den tydeligste markør for identifikation. Det er væsentligt lettere at identificere sig med en fremmed af samme køn end det modsatte – alt andet lige. Fordi vores køn er så grundlæggende en del af vores identitet, er det for mange kvinder utænkeligt at vælge et traditionelt mandefag, fordi de vil føle sig fremmed på arbejdspladsen – og tilsvarende for mændene i valget af traditionelle kvindefag.

➤ ... Men også alder, etnicitet og bopæl kan betyde noget

I identifikationen med rollemodeller spiller også andre forhold som alder, etnicitet og bopæl ind. På samme måde som køn er det især for den, der er i minoriteten, dvs. den ældre som kan være bange for at føle sig ved siden af blandt unge på en uddannelse eller indvandrer, som kan føle sig ved siden af overfor alle de danske kolleger.

I det hele taget kan mennesker danne følelse af tilhør og identifikation ud fra selv de mindste ting som bevist i det, der inden for psykologien på engelsk kaldes Minimal Group Paradigm. At spejle sig i en rollemodel er spejlingen i en person, man deler mindst en af disse (typisk mere alvorlige) identitetsmarkører med.

➤ Aktiv og proaktiv italesættelse af at være udenfor

Følelser af at være udenfor, kan artikulere i systematisk arbejde med rollemodeller, som netop udfordrer de gængse forestillinger om, hvordan det er at være kvinde, gammel, indvandrer eller københavnere i en given kontekst. For at fungere i rekrutteringssammenhæng er det afgørende at vise en attraktiv vej ud af følelsen af at være tilsidesat og i stedet vise, hvordan man kan komme til orde.

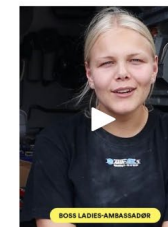
Videoportrætter af Boss Ladies ambassadører



Clara, byggeleder



Amanda, læsesmed



Amalie, elektriker



Freja, tagdækkerlærling



Mic, tømrer



> Dagens mand

Hver dag 1 februar 2016 præsenterede vi nogle af Danmarks seje mandlige sygeplejersker. Her på siden kan du se alle deres historier.

Fra dsr.dk (sygeplejerskernes fagforening)

REKRUTTERING AF UNDERPRÆSENTEREDE MÅLGRUPPER VHA. ROLLEMODELLER

eksempel

Boss ladies

Boss ladies er et nationalt projekt, som er forankret i Foreningen Divers og finansieret af Villum Fonden og arbejdsmarkedets parter inden for klassiske mandefag som bygge- og anlæg, industri, installation og de maritime fag. Formålet med projektet er nemlig at få flere kvinder – boss ladies – ind på disse uddannelser og i denne sektor.

Projektet søger at gøre op med stereotype opfattelser af drenges og pigers uddannelsesvalg, så det også kan blive helt naturligt for kvinder at være en del af de tekniske uddannelser, de arbejder med. I dag udgør kvinderne kun 4-5 pct.

Boss ladies har samlet et ambassadørkorps på 350 kvindelige faglærte og lærlinge inden for de udvalgte fag. Som ambassadører går de foran og viser andre unge kvinder, at kvinder også kan være en del af de tekniske fag. Igennem disse netværk kan kvinder i fagene få lejlighed til at møde de kvinder i deres fag, de måske ellers ikke støder på i dagligdagen.

Foruden de virksomheder, hvor ambassadørerne er ude og tale med kvinder, arbejder projektet også sammen med erhvervsskoler i hele landet.

Ambassadørnetværket kommer ligeledes ud på grundskoler og taler med de unge om deres uddannelsesvalg. De inviterer ligeledes piger helt ned til 4. klasse til at deltage i forskellige "Girl Boss Garages", hvor de prøver kræfter med de tekniske fag på egen krop.

Boss ladies har også udviklet Learning Lab-forløb målrettet undervisere og vejledere i erhvervsskoler og folkeskoler med fokus på rekruttering og fastholdelse af kvinder på de tekniske fag. Se mere i deres [Vidensbank](#).

Anbefaling



6.1 Afdæk om der er grupper med potentiale for kontoruddannelsen, som er underrepræsenterede

Der er en overvægt af kvinder på kontoruddannelsen uden, at det er massivt. Det er dog forskelligt på specialerne, hvordan fordelingen er. Det kan med fordel afdækkes, om der vil være potentiale for at lave rollemodelsvideoer af fx mænd i offentlig administration eller kvinder i økonomi.

Som led i arbejdet med at afdække, om der er væsentlig og systematisk underrepræsentation af udvalgte grupper, kan også bl.a. følgende forhold undersøges:

- Etnisk oprindelse
- Alder
- Forældres uddannelsesmæssige baggrund

Her kan tegnes et kvantitativt portræt af eleverne på specialerne hver især for at se, om der systematisk er grupper, som er underrepræsenterede, hvor det kan være meningsfuldt at lade sig inspirere af fx Boss ladies' ambassadørindsats i rekruttering af den gruppe, der ikke er nok af.

Grundskoleelever



Studenter



Grundforløbselever



Ressourcetræk



Som tidligere skitseret er der mange forskellige aktører, som påvirker de unges valg af uddannelse. Dels forældre, men også andre voksne rollemodeller, som de unge kender og kan spejle sig i.

➤ Mor, far og tante

Forældre, lærere, tanter og naboer kan alle agere rollemodeller i de unges liv. Vi ved fra andre analyser, at elever med forældre, der har lange eller ingen uddannelser i højere grad falder fra de merkantile erhvervsuddannelser.

Det handler om, at der i den unges liv er en vis genkendelighed omkring kontoruddannelsen for at gennemføre den – men også for overhovedet at vælge den. Vi har ligeledes hørt fra flere af eleverne, vi har interviewet, at det var ældre personer i deres omgangskreds, som gjorde dem opmærksom på, at uddannelsen overhovedet eksisterer.

➤ "Halo-effekten"

Vi mennesker er tilbøjelige til at lade vores positive (eller negative) indtryk af mennesker i ét domæne påvirke vores vurdering af dem i et andet. Dette kaldes på engelsk for "the halo effect" eller på dansk "glorie-effekten". Den er bl.a. skyld i, at smukke mennesker generelt får højere karakterer i uddannelsessystemet.

Dette betyder også, at unge der er i tvivl om, hvilken uddannelse de skal vælge, vil være mere tilbøjelige til at lytte til råd eller tanker fra mennesker, de har tillid til i forvejen.

Anbefaling



7.1 Klæd mor, far og tante bedre på til at anbefale kontoruddannelsen*

På vores interview med elever ift. deres uddannelsesvalg er det vores vurdering, at der er et potentiale for at rekruttere flere elever ved at gøre flere voksne i stand til at tage disse samtaler med de unge.

Anbefalingen går ud på at udvikle et koncept for en kampagne målrettet kontoransatte, som allerede er i faget, med opfordringen til at gøre opmærksom på mulighederne og det spændende i faget, hvis man har en ung i familien, som er uafklaret i sit uddannelsesvalg.

Konkret udvikles lettilgængelig kommunikation om, hvad der er attraktivt ved kontoruddannelsen for forskellige målgrupper med afsæt i persona-beskrivelserne i denne rapport. Herudover informeres om det praktiske ved at vælge EUX'en.

Kampagnen skal times, så den passer med tidspunktet, hvor eleverne træffer deres uddannelsesvalg, og det kunne med fordel være i medlemsblade, nyhedsbreve og andre kanaler hos relevante parter på området som fx HK, DI, DE m.fl.

Grundskoleelever



Studenter



Grundforløbselever



Ressourcetræk

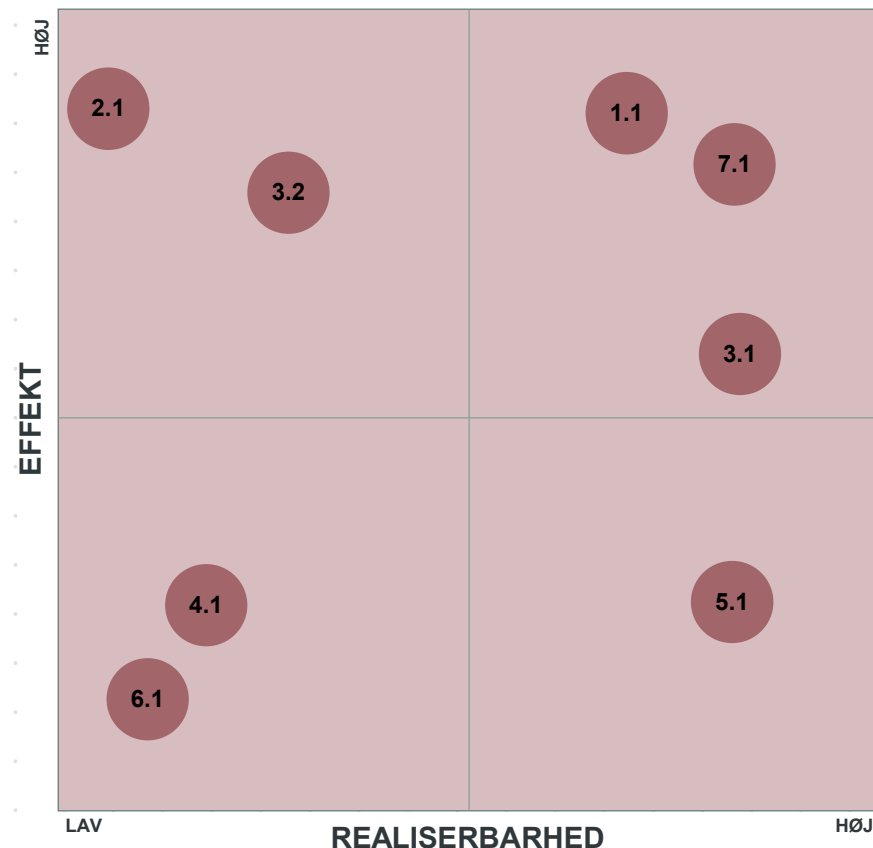


* Denne anbefaling er den samme som 7.1 i begge de foregående afsnit

Samlet vurdering af anbefalinger

Nedenfor er en opsamling af de samlede anbefalinger fra nærværende kapitel om rekruttering af elever til kontoruddannelsen fra gymnasiale uddannelser. Til højre nedenfor er en vurdering af de enkelte anbefalingers effekt ift., hvor lette, vi vurderer, de er at realisere.

Fokusområde	Anbefalinger	
1. Systematik i arbejdet med rollemodeller	1.1	Systematiser brugen af rollemodeller
2. Rollemodeller tilgængelig i elev-til-elev relation	2.1	Nedsæt et mentorkorps af tidligere kontorelever
3. Koncept for brug af rollemodeller i rekrutteringsvideoer	3.1	Udvikling af koncept for personlige film til brug i markedsføring af elevpladser*
	3.2	Udarbejdelse af film om det at være kontorelev
4. Rollemodeller i undervisningsmateriale	4.1	Udnyt nye teknologier til at gøre den svære formidling nemmere
5. Træning af rollemodeller	5.1	Simpelt træningsmodul i præsentationsteknik og historiefortælling målrettet rollemodeller
6. Rekruttering af underrepræsenterede målgrupper vha. rollemodeller	6.1	Afdæk om der er grupper med potentiale for kontoruddannelsen, som er underrepræsenterede
7. Nuværende kontoransatte som rollemodeller	7.1	Klæd mor, far og tante bedre på til at anbefale kontoruddannelsen



Rapporten er udarbejdet af Implement fra december 2022 til juni 2023