



Rapport

En dybdegående analyse af hvordan man styrker rekrutteringen til de mindre fag i byggeriet

Byggeriets Uddannelser

Oktober 2024

Christa Brønd
Applied Ethnology
Mobil: +45 5058 3035
www.christabroend.com
CVR: 40384359

Indholdsfortegnelse

1	<i>Indledning</i>	2
1.1	Læsevejledning	3
2	<i>Anbefalinger til at styrke rekruttering til de mindre fag</i>	3
3	<i>Eksempler på rekrutteringstiltag</i>	7
4	<i>Hvorfor tilvælger eleverne de mindre uddannelser?</i>	7
4.1	Kendskab via familie og netværk	8
4.2	Mulighed for læreplads, jobsikkerhed og stabilitet	9
4.3	Ønske om at blive faglært og få en uddannelse	9
5	<i>Parametre der fremmer rekruttering</i>	10
5.1	Ildsjæle og relationer fremmer rekruttering	10
5.2	Familie og venners opbakning har betydning	11
5.3	Høj undervisningskvalitet på uddannelserne virker	11
5.4	Målrettede og håndholdte indsatser virker.....	12
5.5	Hands on afprøvning virker.....	12
5.6	Samarbejde virker.....	12
6	<i>Eksempler på god praksis</i>	13
6.1	Case: Rekruttering og kendskab til gulvbranchen ved Mercantec.....	13
6.2	Glarvester Tour de Danmark – flere lærlinge til glarvesteruddannelsen	15
6.3	Case: Tagdækkertraineeforløb for ledige	17
7	<i>Metode og interviewpersoner</i>	19

1 Indledning

De mindre erhvervsuddannelser indenfor byggeriet har svært ved at tiltrække elever. Dette skyldes mange forskellige faktorer, men manglende kendskab til uddannelserne blandt potentielle elever er et stort problem. Dertil mangler skolerne og organisationerne et overblik over, hvilke rekrutteringsindsatser, der reelt virker og har en effekt. Det er på den baggrund at de faglige udvalg for de mindre fag, har taget initiativ til at gennemføre en analyse, der skal kortlægge eksisterende rekrutteringstiltag, der har virket samt give anbefalinger til fremtidens rekruttering på et datadrevet og oplyst grundlag.

Analysen er et fælles projekt mellem Det Faglige Udvalg for Træfagenes Byggeuddannelse, Det Faglige Fællesudvalg for Struktør-, Brolægger- og Tagdækkerfaget, Det Faglige udvalg for Isoleeringsfaget og Glarmesterfagets faglige udvalg og Det Faglige Uddannelsesudvalg for Anlægsgartneri. De deltagende uddannelser er: *tækkemand, gulvlægger, brolægger, tagdækker, greenkeeper, groundsman, teknisk isolator, glarmester og alubygger.*

Analysen har tre overordnede formål:

- At indsamle skolernes erfaringer med rekruttering med fokus på at beskrive, hvordan rekruttering fremmes bedst muligt.
- At kortlægge gode eksempler på best practice, hvor skolerne (og andre) er lykkedes med rekrutteringsinitiativer- og strategier.
- Give anbefalinger til hvordan rekrutteringen til de små fag bedst kan styrkes.

Undersøgelsen viser, at der ikke er et quick fix til at øge rekrutteringen og at skolerne heller ikke lykkes ved, at en enkelt aktør skruer på et enkelt greb. Derimod viser undersøgelsen, at når rekrutteringen lykkes, så er det ofte fordi, der er en række parametre til stede herunder:

- **Stærke ildsjæle der vil eleverne og uddannelserne:** De stærke ildsjæle er det vigtigste. De kommer både i form af engagerede skoleledere, faglærere samt ledere og svende i de lokale virksomheder. Alle arbejder de for at fremme rekruttering af elever til netop deres branche. Er der stærke ildsjæle, der arbejder for at rekruttere elever, så kommer eleverne.
- **Et stærkt samarbejde mellem skole og lokale virksomheder:** Et stærkt samarbejde mellem skole og lokale virksomheder, sådan at indsatsen med rekruttering kan følges helt til dørs i form af en læreplads er helt essentielt. De mindre uddannelser har ledige lærepladser, det er et stærkt kort overfor potentielle elever, men elever og lærepladser skal matches og derfor skal skoler og lokale virksomheder samarbejde.
- **Kendskab eller motivation hos målgruppen:** Et mindre kendskab eller motivation er vigtigt og letter rekrutteringen blandt elever. Således er det ofte kendskab via familie eller venner, der gør, at eleven er lettere at rekruttere til de mindre fag. Her

er skolerne, virksomhederne og organisationerne på den største opgave, da det kræver en masse synlighed og kontinuerlig dialog på erhvervsskolerne, at øge kendskabet til de mindre uddannelser.

Ovenstående betyder, at skal man øge rekrutteringen og tilgangen af elever til de mindre fag fremadrettet, så er der behov for at sikre at ikke bare et, men flere fremmende parametre er til stede. Ellers lykkes det ikke. Dertil er det nødvendigt, at de mange gode indsatsler får en permanent karakter og plads i skolernes daglige drift og arbejde, da man ellers taber momentum og effekt og derfor skal starte forfra, hvis man på et senere tidspunkt ønsker at genoptage indsatsen. Rekruttering er essensen af skolernes og virksomhedernes arbejde med at sikre de mindre uddannelsers overlevelse på sigt. Heldigvis viser interviewrundten, at flere skoler har rigtig gode erfaringer med gode rekrutteringsindsatser, der har resulteret i flere elever.

I det følgende udfoldes først læsevejledningen, hvorefter rapporten indledes med anbefalingerne til at styrke rekrutteringen til de mindre fag.

1.1 Læsevejledning

I afsnit 2 redegøres for de anbefalinger, som kan styrke rekrutteringen til de små fag. Dernæst udfoldes rapporten, indledningsvist ved at sætte fokus på, hvorfor eleverne tilvælger de mindre fag. Efterfølgende beskrives de parametre, der på tværs af indsatser, er med til at fremme rekruttering af elever til de mindre fag. Dette afsnit efterfølges af tre cases på god praksis, hvor skoler og virksomheder er lykkedes med succesfuld rekruttering af elever. Afslutningsvist redegøres for metode og interviewpersoner.

God fornøjelse!

2 Anbefalinger til at styrke rekruttering til de mindre fag

Der er mange virksomheder, der siger, at de ikke kan skaffe lærlinge, men det har jeg aldrig haft udfordringer med. Det er rigtig nok, at mange ikke kender vores fag. Vores HR-afdeling ringede rundt til en række skoler og studievejledere, og der var en ud af mange, der kendte til tagdækkeruddannelsen. Den er kompetencegivende og du kan læse videre på den, men den er bare ikke så kendt som tømreruddannelsen. Hvis nu flere medarbejdere efterspurgte uddannelse, ville der nok komme flere lærlinge, jeg tror det er en kombination af mange ting, der skal til, hvis rekrutteringen skal øges. **Citat HR-medarbejder virksomhed**

Gennem AUB-midler har vi haft mulighed for at sende en konsulent ud og fortælle de andre skolers elever om gulvlæggeruddannelsen. Så har vi haft stor succes med det. Samfundstendensen er, at vi ser en lille opbremsning i tømrerfaget, så der er en del, der ikke har kunne få en elevplads. Når vi så kommer ud og fortæller om det her fag og fortæller, at her

er lærepladser, så er det lykkedes os at flytte 30 elever, der går fra GF 2 på træfagene på andre skoler og så rykke dem over på gulvlæggeruddannelsen. Men der er vi også ret afhængige af, at vi kan bruge en konsulent på den her indsats. Der er ikke mange i Danmark, der kender gulvlæggeruddannelsen, så det at sætte ord og billeder på, og fortalt at vi har en læreplads. Vi er taget så varmt imod på alle skoler. **Citat Uddannelsesleder**

Flere af interviewpersonerne peger på, at det er en kombination af flere parametre, der skal skrues på, hvis rekrutteringen skal øges og styrkes. De gode cases hvor det er lykkedes, der er det fordi flere aktiviteter og aktører løfter i flok. Derudover er det gode praksis kendetegnet ved at rekrutteringsindsatserne er blevet mere strategiske og målrettede. Hvor der før var eksempler på indsatser, der har skulle ramme meget bredt og som derfor også har været svære at isolere effekten af, fordi målgruppen har været så bred, så er der en tendens til, at skolerne arbejder langt mere målrettet og strategisk i rekrutteringsarbejdet. Dermed har aktørerne også lettere ved at isolere og vurdere effekten og værdien af indsatserne.

I det følgende redegøres der for de anbefalinger, der kan styrke rekrutteringen af elever til de mindre uddannelser. Anbefalingerne er baseret på analysens 36 kvalitative interviews med uddannelsesledere, virksomhedsledere, lærlinge og repræsentanter for de faglige udvalg samt et videndelings- og anbefalingsseminar der blev afholdt d. 6 september, hvor størstedelen af interviewpersonerne deltog. Anbefalingerne er derfor stærkt forankret hos dem, der skal arbejde videre med implementeringen fremover.

På det strategiske niveau er anbefalingerne til at styrke de mindre uddannelser:

- **Gør de effektfulde rekrutteringsindsatser permanente:** Rekrutteringsindsatser tager tid og de skal være konstante for at opnå effekt. Bedst og helst følger de et fast årshjul, så de vinder udbredelse og kendskab. Rekruttering bør ikke være et add on projekt, men en væsentlig del af skolernes og virksomhedernes drift. I forlængelse af dette bør rekruttering være et fast punkt på mødedagsorden hos skoler og lokale uddannelsesudvalg.
- **Udpeg en central kontaktperson for hver branche/uddannelse, som er tovholder på at matche virksomheder og lærlinge:** Kontaktpersonen skal være uadventd og have et stærkt netværk og være bindeled mellem nye elever, skole og virksomheder. Kontaktpersonen skal have fingeren på pulsen og vide, hvad der rør sig aktuelt i branchen og være den som virksomheder og skoler kontakter, når de har brug for en læreplads til en elev. Flere af uddannelserne har allerede en fast kontaktperson, men det bør gælde alle de mindre uddannelser.
- **Identificer og aktiver ildsjæle der vil de unge:** Det betyder alt, at de unge får en positiv oplevelse af uddannelse og branche og det gør de nemmest ved, at de kan identificere sig med den person, som formidler uddannelsen til dem. Det er derfor vigtigt, at det er de rigtige profiler, der møder potentielle elever. De skal kunne

sælge både uddannelse og branche i øjenhøjde. Først skridt er at identificere ildsjælene og dernæst gøre brug af dem i forbindelse med alle rekrutteringsaktiviteter. Alle uddannelser bør have minimum en ildsjæl, der kan være med til at sælge uddannelsen til nye elever.

- **Hyld virksomhederne, der tager lærlinge og sæt fokus på god praksis:** Sæt positivt fokus på virksomheder, der tager lærlinge gennem positiv omtale og branding. Gør det attraktivt for virksomhederne at tage lærlinge og få dem engageret i arbejdet med at rekruttere lærlinge. Det skal kunne betale sig at gøre en forskel som virksomhed, der er med til at rekruttere til branchen.
- **Identificer og rekrutter ambassadører der kan understøtte rekrutteringsarbejdet:** Det er UU vejledere og faglærere på erhvervsskolerne, der skal kende til de mindre fag for at kunne udbrede kendskabet. Men det er også organisationerne som kan være med til at bidrage til arbejdet – fx via kendskab til virksomhederne.
- **Vær nysgerrig på, hvorfor eleverne tilvælger de mindre fag:** Spørg dem. Hvorfor har de valgt uddannelsen? Hvad er deres forventninger og drømme? Brug den indsamlede viden til hele tiden at styrke arbejdet og forventningsafstemningen med de nye elever. Og brug viden til at rekruttere flere elever.
- **Synliggør lærepladserne for eleverne:** Lærepladserne skal være synlige for eleverne. Få virksomhederne til at synliggøre ledige lærepladser på www.læreplads.dk og andre relevante sites.

Hvad angår arbejdet med konkrete rekrutteringsindsatser, der virker, så er anbefalingerne følgende:

- **Sats på de mindre, men målrettede indsatser, der virker:** Der skal fortsat være fokus på at lave mindre, men målrettede indsatser, hvor det er muligt at isolere værdien og effekten. De mindre indsatser er lettere at sætte i søen, følge og følge op på. Ofte er indsatserne mere håndholdte, hvilket gør dem lettere at ændre undervejs, hvis det er nødvendigt.
- **Prioriter stærk projektledelse og konstant opfølgning:** Skal indsatserne virke og omsættes til elever, så er der behov for en stærk projektledelse og opfølgning efter hver eneste aktivitet. Hvis ikke aktiviteter og indsatserne følges til dørs og bliver omsat til resultater, så har de ingen værdi eller effekt. Derfor er projektledelse og opfølgning helt essentiel. Indsatsen skal derfor ledes af en central projektleder, der har ansvaret.

- **Monitorer og dokumenter effekterne af indsatserne:** Alle skoler bør have fokus på at opstille målsætninger og dokumentere effekten af indsatserne. Dette for at sikre, at der er en sammenhæng mellem input og output og at det er muligt at dokumentere, at indsatserne virker. Det vil også gøre det lettere, at argumentere for at indsatserne skal gøres permanente, fordi effekten kan dokumenteres.
- **Etabler muligheder som ”gå til håndværk” og genindfør fejedrengsordningen:** Se på mulighederne for, at de unge møder uddannelserne tidligere i deres skolegang og gerne før, de skal vælge retning efter grundskolen. Få de lokale virksomheder engageret i arbejdet. De kommende tiltag i grundskolen vedrørende obligatorisk erhvervspraktik og mulighed for juniormesterlære kan være en mulig rekrutteringsvej.

3 Eksempler på rekrutteringstiltag

Der har været søsat mange forskellige rekrutteringstiltag. De forskellige indsatser har haft fokus på:

- Brobygning
- Rekruttering fra beslægtede uddannelser
- Markedsføring af de små uddannelser overfor GF1 og GF2 elever
- 1:1 dialog med nye lærlinge
- Traineeforløb for ledige
- Rekruttering via UU-vejledere
- Deltagelse på uddannelsesmesser
- Undervisning af indsatte i fængsler
- Samarbejde med FGU-skoler
- Udvikling af film- og videomateriale målrettet elever
- Deltagelse med elever på Skills
- Samarbejder med interne og eksterne ildsjæle fx faglærere, journalister m.fl.

Der er stor forskel på, hvilke effekter, som indsatserne har opnået. Men generelt har det virket positivt, når indsatsen har rammesat møder mellem repræsentanter fra de mindre uddannelser i form af skole og virksomhed/svend samt potentielle elever. Den direkte dialog mellem mennesker har ofte resulteret i en efterfølgende tilgang af elever, såfremt skolen har haft mulighed for at følge op med en læreplads eller snusepraktik. Netop muligheden for at få en læreplads er et stærkt værditilbud overfor potentielle elever. I næste afsnit er der fokus på, hvorfor eleverne vælger de mindre uddannelser.

4 Hvorfor tilvælger eleverne de mindre uddannelser?

I ca. 70% af tilfældene så tilvælger de uddannelsen fordi, de kender en, der er isolatør. Det kan være alt fra gode venner til familie. De sidste 30% de opfordres til at søge uddannelsen af øvrige, fordi der er arbejdsmarkedsgaranti og en sikker fremtid. **Citat faglærer**

Til trods for at der er tale om 8 forskellige, mindre uddannelser, er det alligevel muligt at udlede en række fælles karakteristika for, hvorfor eleverne tilvælger netop disse uddannelser i byggeriet. De mindre fag er kendetegnet ved, at det langt fra er alle unge mennesker, der har et kendskab til uddannelserne. De kender til tømrer- og murerfaget, men sjældnere til tagdækkerfaget eller arbejdet som teknisk isolatør.

Det betyder, at dem der kender til uddannelserne på forhånd er mere tilbøjelige til at vælge dem til. Derfor er der også en markant overvægt af elever, der har kendskab til uddannelsen på grund af familie eller netværk på de mindre uddannelser.

4.1 Kendskab via familie og netværk

Jeg ville have være lufthavsoperatør, men på grund af Corona lukkede lufthavnen ned. Min papbror var brolægger, så jeg kom ind i faget af den vej. **Citat brolæggerelev**

Min far har haft sit eget brolæggerfirma, så jeg var med ham ude og arbejde. Derfor kender jeg til faget på forhånd. Jeg synes, det er fantastisk, at man arbejder udenfor. **Citat brolæggerelev**

Det er mere reglen end undtagelsen, at eleverne har kendskab til de mindre uddannelser på forhånd, fordi de har en onkel, en papbror eller en god ven, der har taget uddannelsen. Af og til har de hjulpet til som ufaglært arbejdskraft og har dermed haft lejlighed til at snuse til faget, inden de beslutter sig for at tage uddannelsen.

På greenkeeperuddannelsen er det samme tendens der gør sig gældende, men med en ekstra twist i form af, at rigtig mange af greenkeepereleverne får kendskab til uddannelsen, da de selv spiller golf.

Jeg har været forelsket i golf altid og jeg har gerne ville arbejde med golf. Jeg ville gerne have været professionel golfspiller, men det blev jeg ikke, så jeg prøvede at arbejde som greenkeeper og det syntes jeg var fantastisk. Jeg har spillet golf hele mit liv. **Citat greenkeeperelev**

Muligheden for at arbejde med en sport, som de elsker til hverdag, motiverer en del af eleverne, der har valgt greenkeeperuddannelsen. Som med de andre uddannelser gælder, at det er en fordel at have kendskab i forvejen:

Uddannelsen er ikke kendt, kun for dem, der spiller golf. Det er svært at sælge uddannelsen til nogle, der ikke ved noget om golf. Man bør vide noget om golf. Der er nogle, der ikke ved særligt meget om golf på uddannelsen, men det er helt klart en fordel at vide meget om golf, før man starter på uddannelsen. **Citat greenkeeperelev**

Det viser sig ofte at være en stor fordel, når eleverne har kendskab til uddannelse, arbejdsopgaver og arbejdsliv i forvejen, fordi så bliver de sjældent negativt overraskede undervejs i forløbet. Her kan elever, der ikke har noget forudgående kendskab være mere på udebane og der kan være ting, der kommer bag på dem.

4.2 Mulighed for læreplads, jobsikkerhed og stabilitet

At du kan få en læreplads og der er jobsikkerhed. Det betyder noget. Vi kan få jobs, hvor som helst. Min mester har søgt i tre år efter en brolægger. Det er svært at finde faglærte brolæggere. **Citat brolæggerelev**

Jobsikkerhed og udsigten til et stabilt arbejdsliv er også en stor motivationsfaktor for de interviewede elever. Der er mangel på lærepladser indenfor fx tømrerfaget og det fremhæves, at det er positivt, at det er muligt at få en læreplads på de mindre uddannelser. Hvor det ikke nødvendigvis er den vigtigste motivationsfaktor i forhold til valget af uddannelse, så kan udsigten til jobsikkerhed og et stabilt arbejdsliv være med til at fastholde eleverne på uddannelsen.

Det var hverken svært at få job eller læreplads, for der er brug for rigtig mange isolatører både nu og i fremtiden på grund af de klimamål, der er sat. Jeg regner bestemt ikke med at skulle gå uden arbejde, når jeg er faglært isolatør. **Citat teknisk isolatørelev**

4.3 Ønske om at blive faglært og få en uddannelse

Det er et godt spørgsmål. Jeg valgte brolæggeruddannelsen, fordi jeg vidste lidt om, hvad det handlede om. Jeg kom ind på et grundforløb, hvor jeg snuste til de forskellige fag. Det er federe, hvis man er glad for det man laver, og man samtidig har uddannelsen på papiret. Man får lidt mere i løn som faglært. Jeg ved, hvad jeg laver, fordi jeg er uddannet til det. **Citat brolæggerelev**

For nogle af de elever, der har arbejdet som ufaglært i faget, inden de beslutter sig for at tage en uddannelse, er det ønsket om at få papir på deres uddannelse og kompetencer såvel som en god løn, der trækker. Det betyder noget, at de ved, hvad de laver og har den viden, der skal til, for at lave et godt stykke arbejde. Det er særligt yngre medarbejdere, der vælger at tage en uddannelse, hvor det kan være sværere at rekruttere de mere erfarne medarbejdere, da de har en oplevelse af, at det sjældent kan betale sig. De elever, der tager uddannelserne, har dog en stærk oplevelse af, at det har en værdi, at de uddanner sig. Både i form af bedre løn, men også fordi de oplever, at de får nogle mere interessante arbejdsopgaver.

I næste afsnit er der fokus på de parametre, der på tværs af indsatsen, er med til at fremme rekruttering til de mindre fag.

5 Parametre der fremmer rekruttering

I det følgende er der fokus på de parametre, der fremmer rekruttering af elever. Parametrene er som sådan ikke knyttet til en særlig indsats, men er generelt fremmende for rekruttering til de mindre fag. Dermed er det også parametre, som er væsentlige at have fokus på er til stede, hver gang man søsætter nye rekrutteringsindsatser.

Det her med at komme ud på skolerne, og møde grundforløbseleverne, er nok det vigtigste. Vi skal tale med eleverne i øjenhøjde og fortælle dem om en branche, der er ny for dem. Det er det, der kan allermest. Det er det her med, at man får en anden relation til eleverne. Det er det, vi oplever, der har haft den bedste effekt, af alt det vi har lavet. **Citat uddannelsesleder**

En rød tråd gennem alle indsatser er, at det er de personbårne relationer, der har den største effekt. Ildsjæle og relationsarbejde er vejen frem til at øge rekrutteringen til de mindre fag.

5.1 Ildsjæle og relationer fremmer rekruttering

Jeg har en lærer, der er brolæggerlærer, han er god til at spotte de unge mennesker og har været med til Skills. Han spotter de unge der og siger, hey, du er dygtig. Det er meget personbåret og det er relationsbåret. Særligt i den der relation mellem elev og lærer. Eleverne skal tændes. **Citat uddannelsesleder**

Dygtige faglærere, skoleledere og virksomhedsledere er med til at fremme rekruttering. Hvis en elev møder ildsjæle og engagement i alle dele af uddannelsesværdikæden, så stiger muligheden for succes med rekruttering såvel som gennemførelse.

Der er en grund til at vores faglærere, er indstillet til undervisningsprisen. Han tiltrækker elever. **Citat uddannelsesleder**

1:1 relationen er vigtig. Jeg har brugt mig selv som eksempel, men af og til har jeg også en svend med ude fra lokalområdet, når jeg besøger erhvervsskolerne. Så kan de unge se, hvem de skal arbejde sammen med: Okay han ser ikke så farlig ud, ham kan man godt arbejde sammen med. Mange af dem tror, at de skal være tømrere, og ofte er det første gang, at de hører om gulvlæggeruddannelsen. Jeg er meget konkret og siger til dem, at det er mig, de skal arbejde sammen med. Man kan ikke være teoretisk - man skal være konkret, og så personlig som muligt, det virker. Næsten på hver en erhvervsskole vi var på, fik vi en lærling rekrutteret. Men vi skal sende de rette personer ud på skolerne og markedsføre det - det handler om identifikation. De unge skal kunne identificere sig med dem, som de møder. **Citat medarbejder i en gulvvirksomhed**

Derfor er virksomhedernes engagement også helt essentielt, hvis elevrekrutteringen skal øges. Det er virksomhedernes svende, som er dem, som sælger ideen om et arbejdsliv og muligheden for at få en læreplads. Det er dem, der afmystificerer eventuelle fordomme. Det er langt lettere for virksomhederne at formidle dette, end det er for skolerne, og det virker mere troværdigt. Jo mere konkret og i øjenhøjde, jo bedre.

5.2 Familie og venners opbakning har betydning

Min familie synes, at det er fedt, men det er også fordi, jeg klarer mig godt. De synes bare, at det er fedt, jeg har fundet noget, som jeg brænder for. Mine venner tænkte bare, at det var noget, hvor man slår græs, men så har jeg forklaret, at der er mere i arbejdet end det. Igen det er det her med, at det er en nicheuddannelse. Efterspørgslen på greenkeepere er sindssyg høj, der er ingen arbejdsløshed. Der er så stor mangel på arbejdskraft, der er så mange ufaglærte i de danske golfklubber. **Citat greenkeeperelev**

Familiens opbakning til deres uddannelsesvalg er vigtig for de fleste af eleverne. Det nævner de selv. Dermed har familiens opbakning også stor betydning, når det kommer til rekruttering af unge mennesker til de mindre uddannelser.

Min mor og papfar synes, at det er spild af tid, fordi jeg har brugt tre år på gymnasiet, for så at blive håndværker. De synes, at det er spild af tid. Brolæggeruddannelsen er jo ikke en højtstående uddannelse. Der bliver stadig set lidt ned på den. **Citat brolæggerelev**

Der er stadig mange fordomme om at tage en erhvervsuddannelse i byggeriet og særligt mødre ønsker for deres børn, at de tager en gymnasial uddannelse og bruger den til at læse videre. At en gymnasial uddannelse skulle være spild af tid, er ikke en oplevelse som faglærere på de mindre uddannelser deler, da de ser det som et godt og solidt fundament for netop at tage en erhvervsuddannelse. Dermed er der også et godt argument for at tænke forældrene med i de kommende indsatser, da de ofte har en betydning i forbindelse med de unges valg af uddannelse og her er der stadig mange fordomme, der skal brydes ned.

5.3 Høj undervisningskvalitet på uddannelserne virker

Vi skal huske, at glæde os over det, vi lykkes med. Jeg kan godt sætte barren for højt, men jeg synes, at bare en mere elev, så vil det gøre en verden til forskel. Vi skal hele tiden tænke, at der skal *en* mere til. Vi vækster via vores uddannelse. Jeg tror på, at vi skal lave meget mere inspirerende og nærværende uddannelse. Så tror jeg, at vi vækster, men vi vækster ikke via markedsføring. **Citat uddannelsesleder**

Når først eleverne er rekrutteret, er det vigtigt, at de bliver mødt af et godt produkt i form af gode erhvervsuddannelser med engagerede lærere og et solidt fagligt indhold. Derfor er det også en vigtig del af en stærk rekrutteringsindsats, at uddannelserne er af høj kvalitet. På

den lange bane, vil det også kunne resultere i direkte rekruttering, fordi gode uddannelser tiltrækker elever. Engagerede lærere der er dygtige til deres fag er i sig selv en god måde at rekruttere på.

5.4 Målrettede og håndholdte indsatser virker

Interviewrunden blandt både skoler, virksomheder og faglige udvalg viser, at det er de målrettede og håndholdte indsatser, der virker. Frem for at bruge ressourcer og midler på stort anlagte indsatser, der skal ramme bredt, er der enighed om at det er de målrettede og håndholdte indsatser, der har størst effekt. Dertil er det de indsatser, der er lettest at monitorere og isolere effekten af. Det vil sige, at skolerne har lettere ved at kortlægge effekten af de mindre indsatser, hvilket også er en fordel, hvis der skal argumenteres for at indsatserne gøres permanente.

5.5 Hands on afprøvning virker

Hvis vi tager udgangspunkt i brobygning, så skulle de (eleverne) smides ud på en golfbane og se hvordan et godt anlæg ser ud, der skal man selvfølgelig vælge en golfbane, der er i orden. Man skal også få dem til at prøve maskinerne, det er meget mere end at køre på græsslåmaskiner. Det er 100% en nicheuddannelse. Man bliver ramt af det i virkeligheden, ikke på de sociale medier. De unge skal ud og opleve det. **Citat greenkeeperelev**

Man bliver ramt af det i virkeligheden, siger greenkeepereleven og det er meget rigtigt set fra elevernes synspunkt. Det er også derfor at rekruttering via familie og venner fungerer så godt, nemlig fordi, at eleverne der, har mulighed for at afprøve fagene i virkeligheden. De bliver ramt af fagene i virkeligheden.

Flere af skolerne har også haft succes med at afvikle workshops, hvor grundforløbs elever får mulighed for at afprøve fagene i praksis. Det er effektivt, at de unge selv får værktøj og redskaber i hånden frem for blot at lytte til andre, der fortæller om faget.

Lige så snart at de mærker materialerne i hænderne, så bliver de overraskede. Fordi de mangler noget kendskab til materialerne og til faget. Når der kommer sådan 25 16-18-årige, der får lov til at prøve materialer af selv som glarmester. De skal afprøve alt muligt og de synes, at det er så fedt. Langt de fleste afprøver en masse forskellige materialer og værktøj. Det handler om at røre og mærke i allerhøjeste grad. **Citat uddannelsesleder**

5.6 Samarbejde virker

Nu er det skolernes entydige ansvar, at eleverne får en elevplads. Det gør også, at det bliver vores problem, hvis der ikke er nogle elevpladser. Så skal vi ud og opstøve elevpladser. Man har fjernet ansvaret fra dem, der skal tage uddannelsen og dem der skal tilbyde elevpladsen. Det mangler rigtig meget, at virksomhederne er synlige i rekrutteringsarbejdet.

Hvordan skal man blive motiveret? Hvor ser man fx en tagdækker? Hvad er det for et arbejde, der foregår derude? Der mangler brancherne nogle gange at sælge sig selv og gøre sig lækre. Det er jo dem, der mangler arbejdskraft. Hvorfor skal unge mennesker vælge deres branche og uddannelse? Det er derfor, at det handler om samspil. **Citat skoleleder**

Det vigtigste og væsentligste parameter for god praksis er, samarbejde og samspil. Det er vigtigt, at virksomheder, skoler og lokale uddannelsesudvalg løfter i samlet flok og har en fælles indstilling til, hvad det er, der skal ske med rekrutteringen. Til trods for at det nu er skolernes ansvar at sikre eleven en læreplads, bør der være et stort fokus på, at få virksomhederne engageret i dette arbejde. Det er virksomhederne, der skal aftage den faglærte arbejdskraft og det er helt essentielt, at de bakker op og aktivt spiller en rolle i skolernes arbejde for at rekruttere elever. Hvis ikke skolerne har god dialog og kontakt til lokale virksomheder, som kan bidrage til rekrutteringsarbejdet, bør skolerne etablere den kontakt.

6 Eksempler på god praksis

Interviewrunden har kortlagt en række forskellige eksempler på god praksis og indsatser, der har virket og resulteret i rekruttering til de små fag. Indsatserne er eksempler på at flere af de fremmede parametre har været til stede og at de har været med til, at indsatserne har resulteret i flere elever til de mindre uddannelser. Alle tre cases er eksempler på tre meget målrettede og personbårne indsatser, hvor projektledelse og opfølgning har været nøglen til at lykkes.

6.1 Case: Rekruttering og kendskab til gulvbranchen ved Mercantec

Involverede

- Nynne Stephansen, Mercantec
- Bjørn Wendelboe, Gulvlægger
- Lærlinge

Frontstage aktiviteter

- **Dialog med GF2 elever på erhvervsskolerne:** Bjørn, som selv er gulvlægger og Nynne som er lærepladskonsulent på Mercantec holder dialog for GF2 elever på erhvervsskolerne. Bjørn fortæller om arbejdet, netværket og kollegaerne for at gøre de unge forelskede i faget. Nynne kan svare på de praktiske forhold og omstændigheder som vedrører skole og læreplads. Af og til har de også en lærling med ude, hvilket er med til at afmystificere, hvem de unge skal arbejde sammen med. Dialogen er håndholdt og i øjenhøjde og frem for alt på de unges præmisser.

- **Videoer af elever på skolen:** Der vises film af elever på gulvskolen. Når man når til Sjælland så er der langt til Viborg. Det er for at gøre skolen i Viborg håndgribelig.

Backstage aktiviteter

- Planlægning og projektledelse
- Dialog og relationsarbejde
- Opfølgning til potentielle elever

Jeg afdækker lokalområdet i forhold til ledige lærepladser omkring skolen, inden vi kommer. Det bruger jeg rigtig lang tid på, samtidig med jeg koordinerer frem og tilbage med afdelingsledere på skolen. Jeg skal have Bjørn til at tage fri og ofte skal jeg selv med, fordi jeg repræsenterer uddannelsesdelen. Jeg står for alle aftaler efterfølgende med nye elever. Det tror jeg ikke altid bliver tænkt ind i de her projekter. Eller at der er en bevidsthed om, at det kræver det. Der er aldrig allokeret midler til projektledelse. Det burde være mere synligt, hvor lang tid projektledelse tager. **Citat Nynne Stephansen, Mercantec**

Effekter

- **Flere elever på gulvlæggerskolen:** 30 elever blev rykket til gulvskolen i 2023 på baggrund af en kontinuerlig og opsøgende indsats og tilstedeværelse på erhvervsskolerne.
- **Stærke samarbejder:** Erhvervsskolerne ringer selv og spørger, hvornår Nynne og Bjørn kommer og taler med potentielle elever, fordi de har fået et netværk, som kommer begge parter til gode.

Det er vigtigt, at der er fokus på at fastholde det, der fungerer. Det har taget mig 2 år at komme igennem til erhvervsskolerne, nu henvender de sig selv. Det er et stort relationsarbejde som tager lang tid, kommer vi af det, så mister vi momentum. Det *er* skolerne, der skal styre projektet. **Citat Nynne Stephansen, Mercantec**

Læring

Virksomhederne skal mere ind fra projektstart og det tager tid. I de små brancher er netværk så vigtigt, og når først man har etableret netværket, så handler det om at dyrke, involvere og fastholde det. Det gælder både i relation til virksomhederne, men også i relation til erhvervsskolerne. Derudover giver Nynne Stephansen en række gode råd til andre, der ønsker at lade sig inspirere af indsatsen:

- **Prioritering af projektledelse og opfølgning.** Projektledelsen der ligger på skolen, skal være fast og må ikke skifte hænder.

- **Projektet skal bo et sted.** Det skal ikke skifte hænder, hvis det kan undgås, vær indstillet på at det er relationsarbejde.
- **Find en ildsjæl, der kan sælge faget.** Det er helt essentielt at der er en ildsjæl, der kan sælge faget til de unge – og som er i øjenhøjde med de unge.
- **Styr på økonomien:** Projektleder skal have et bagland, der har styr på økonomien og mulighedsrummet.

6.2 Glarmester Tour de Danmark – flere lærlinge til glarmesteruddannelsen

Involverede

- Line Lyngkilde, Uddannelsesleder, NEG Audebo
- Svende fra lokale virksomheder rundt i landet

Frontstage aktiviteter

- **Afholdelse af 2 glarmesterworkshops:** Speciale alu og speciale glas – workshops er betjent af svende, hvor fokus er på hands on afprøvning af faget samtidig med at eleverne har mulighed for at stille spørgsmål til svendene.
- **Info om uddannelsen og skolehjem:** 5 min til opstart, 5 min mellem workshops og 5 min afrunding af Line
- **Interesseliste og snusepraktikaftaler** oprettes og opdateres løbende under workshop af Line.
- **Virksomheder med ledige lærepladser inviteres til at deltage.**

Backstage aktiviteter

- **Forberedelse og planlægning** af Glarmester Tour de Danmark. Herunder telefonisk kontakt til virksomheder der ønsker lærlinge og/eller snusepraktikanter, så ”udbudskataloget” er klar.
- **Samarbejde med virksomheder og svende i hele landet:** Der er helt tiden fokus på at indgå nye samarbejder og pleje eksisterende samarbejder og netværk.
- **Samarbejde med erhvervsskoler i hele landet:** Løbende kontakt til eksisterende og nye samarbejdsskoler.
- **Opfølgning på elever i snusepraktik + email til interesselisten:** Efter workshops følger Line Lyngkilde selv telefonisk op på de elever, der har været i snusepraktik. Elever der har skrevet sig på listerne får en opfølgende mail personligt fra Line. For de elever der efterfølgende ønsker en snusepraktik, hjælper Line med at skabe kontakt mellem elever og virksomheder, så snusepraktik opnås.

- **Formidling til læreplads:** Matching og kontakt mellem elever der ønsker læreplads og en virksomhed, samt vejledning til sidste underskrift mellem elev-virksomhed, for at følge aftalerne helt til dørs.

Det er et omfattende rekrutteringsarbejde. Der er meget arbejde i opgaven, både frem og tilbage, inden vi kommer ud på skolerne, så er der workshops på skolerne, hvor jeg er ude i praksis, her har vi alle materialerne med. Så er der opfølgning efter workshops, hvor jeg skal ringe til praktiksteder og elever og have hånd i hanke med det al opfølgningen. Men det er det hele værd! **Citat Line Lyngkilde, Uddannelsesleder**

Effekter

I 2023 blev der gennemført følgende:

Grundforløb 1:

- 5 Erhvervsskoler
- 300 Elever
- 27 i snusepraktik
- **3 Elever/lærlinge blev rekrutteret i alt.**

Grundforløb 2:

- 2 Erhvervsskoler
- 10 elever uden læreplads deltog
- 4 elever i snusepraktik
- 4 elever/lærlinge med aftale til op/overgangsforløb og 1. hovedforløb
- **I alt 7 elever/lærlinge blev rekrutteret i alt.**
- **+ 4 elever rekrutteret og skrevet op til hovedforløb 2026.**

Læring

De unge skal gerne møde den samme person gennem hele processen. De skal tages i hånden fra start til slut og det er en fordel, hvis ansvaret ikke skifter hænder undervejs.

Jeg giver mig tid til at tage mig af dem i processen, de får *et* telefonnummer, *en* mail, og kontakten til *en* person og det er mig og jeg går igen i alle materialerne. Jeg skriver også til deres forældre, og jeg følger op på dem, der ikke selv er vendt tilbage. For nogle af dem kan jeg mærke, at de vil have godt af at blive vækket lidt og opleve at vi virkelig gerne vil dem, og så hjælper vi dem med, hvad de skal gøre i dialogen med lærepladsen. **Citat Line Lyngkilde, Uddannelsesleder**

6.3 Case: Tagdækkertraineeforløb for ledige

Involverede

- Casper Bechgaard Kristensen, Phønix Tagpap
- STAR, Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering
- Sabrina Wittus, Learnmark

Vi gør det på vegne af branchen og vores kunder, der mangler arbejdskraft. Det er et usædvanligt og utraditionelt initiativ for en producent, vi er jo ikke en rekrutteringsvirksomhed. Men i sparring med vores kunder får vi unge og ledige til at prøve branchen, hvor en stor del bliver hængende. Det er en glæde at kunne hjælpe unge, ofte på kanten af arbejdsmarkedet til at komme i gang i et job og få en meningsfuld tilværelse. Jeg tror, at de gode resultater ikke mindst skyldes, at vi kombinerer skolebænken med praktisk arbejde ude hos landets tagdækkermestre. **Citat Casper Bechgaard Kristensen**

Frontstage aktiviteter

- Afvikling af 9 traineeforløb for ledige – i alt har 151 ledige været afsted.
- Traineeforløbet er en kobling af skoleophold og virksomhedspraktik. Ambitionen med traineeforløbet er, at eleverne efterfølgende søger ind på tagdækkeruddannelsen.

Backstage aktiviteter

- Rekruttering af virksomheder
- Rekruttering af elever i samarbejde med STAR
- Kontakt til lokale erhvervsskoler, for omskoling fra andre erhvervsuddannelser
- Jobindex som rekruttering til traineeforløb/branchen
- Projektledelse og koordinering.

Vi har i foråret afsluttet det niende hold. Vi har haft 151 mennesker igennem i alt. Det er alt mellem himmel og jord. En slagter der vil prøve noget nyt til en ufaglært tagdækker, der gerne vil have papir på uddannelse. Det er folk med al mulig historik og baggrund. Og folk der har svært. **Citat Casper Bechgaard Kristensen**

Effekter

- 151 Tilmeldt 9 forløb
- 15 Stoppet gennem 9 forløb
- 77 er blevet i branchen
- 39 Startet i uddannelse som tagdækker efter endt forløb.

Gode historier

- Fra altanmontør til vinder af DM Skills 2022
- Fra hjemløs i 2019 til svendebrev i 2024
- Fra forlist tømrerdrøm i 2023 til tagdækkerlærling i 2024
- Fra tanken om trainee i 2016 til nomineret for DI-prisen 2021
- Synlighed i ind- og udland – både på vegne af branche og os selv
- Deltagende part i etablering af fra ufaglært til faglært tagdækker
- Vores samarbejdspartnere har tagdækker trainee med i baghovedet, når snakken falder på manglende arbejdskraft.

Læring

Det kræver de rette kontakter at rekruttere ledige. Her viste STAR sig at blive vejen ind efter at projektet havde løbet panden mod en mur af flere omgange gennem kommunernes 98 jobcentre. Projektet er stort og kræver derfor de rette samarbejdspartnere i form af både skole, virksomheder og jobcentre, hvis det skal lykkes. Ligeledes kræver det en social ansvarlig virksomhed i ryggen, der har lyst til at investere på den lange bane.

7 Metode og interviewpersoner

Rapporten er baseret på følgende metoder:

- Desk research vedrørende god praksis i rekruttering
- 36 kvalitative interviews med uddannelsesledere, faglærere, lærepladskonsulenter, UU-vejledere og virksomheder.
- Videndelings- og anbefalingsseminar med skoler og udvalgte virksomheder.

De interviewpersoner der har bidraget til analysen er:

Skoler:

- Anders Hansen, Uddannelseschef, AMU-Syd
- Preben Kristensen, Faglærer, AMU-Syd
- Gitte Langkilde, Konsulent, AMU-Syd
- Sabrina Wittus, Uddannelsesleder, Learnmark
- Jørn Doormann Frandsen, Faglærer, Learnmark
- Rikke Nielsen, Uddannelseschef, Aarhus Tech
- Casper Berg, Underviser, Aarhus Tech
- Jørn Richter, Uddannelsesleder, NEXT Uddannelse København
- Claus Cornelius, Uddannelsesleder, Roskilde Tekniske Skole
- Keld Kristensen, Faglærer, Roskilde Tekniske Skole
- Niels Pedersen, Faglærer, Roskilde Tekniske Skole
- Rasmus Sudergaard, tidligere Uddannelsesleder, AMU-Nordjylland Sandmosen
- Lars Rildau, Faglærer, AMU_Nordjylland Sandmosen
- Else Birkbak, Faglærer, AMU-Nordjylland Sandmosen
- Jan Christiansen, UU-vejleder, AMU-Nordjylland Sandmosen
- Kristine Lund, Uddannelsesleder, Mercantec
- Nynne Stephansen, Lærepladskonsulent, Mercantec
- Line Lyngkilde, Uddannelsesleder, NEG Audebo.

Virksomheder:

- Casper Bechgaard Kristensen, Digital uddannelsesansvarlig, Phønix Tagmaterialer
- Bettina Vorsøe Elkjær, CEO, DK Roof A/S
- Lise Rocatis Kirkeby, HR, DK Roof A/S
- Malene Hanssted, Afdelingschef, Icopal
- Bjørn Schwartzenbach, Gulvlægger, Vestegnen Schwartzenbach.

Elever:

- Frederik Klenum, Greenkeeperlærling
- Ida Nielsen, Teknisk Isolatørlærling
- Mads Fjelsted, Brolæggerelev
- Magnus, Brolæggerelev
- Mathias, Brolæggerelev.

De faglige udvalg:

- Jens Kirkegaard, Formand for Det faglige udvalg for struktør -, Brolægger – og Tagdækkerfaget, 3F
- Emil Daugaard, Næstformand for Det faglige udvalg for struktør -, Brolægger – og Tagdækkerfaget, Dansk Industri
- Karin Olsen, FU-medlem Det faglige uddannelsesudvalg for anlægsgartneri, 3F
- Julie Vesterlyng, FU-medlem Det faglige uddannelsesudvalg for anlægsgartneri, Danske Anlægsgartnere
- Ib Nielsen, Formand for Det faglige udvalg for Isoleringsfaget, 3F
- Morten Lehmann, Næstformand for Det faglige udvalg for træfagenes byggeuddannelse og Glarmesterfagets faglige udvalg, 3F
- Poul Henrik Madelung, Formand for Glarmesterfagets faglige udvalg, Glarmesterlauget
- Carsten Andreasen, Næstformand for Glarmesterfagets faglige udvalg, Dansk Industri