



MANGFOLDIGHED I INDUSTRIUDDANNELSERNE

BEST PRACTICE FRA PROJEKTET "MANGFOLDIGHED
- ET POTENTIALE FOR FLERE FAGLÆRTE I INDUSTRIEN"

INDHOLD

1. Introduktion	3
Læse guide	5
2. Mangfoldig kommunikation – sådan kommer I i gang	6
Hvordan beskrives fagene?	7
Hvordan arbejder I med køn på sociale medier og i kampagner?	8
Hvilke digitale platforme bliver kampagner og annoncer kørt på?	10
3. Mangfoldige uddannelsesevents	12
Uddannelsesmesser – giv jeres stand et mangfoldighedstjek!	12
Uddannelsesevents målrettet unge og forældre med minoritetsbaggrund	15
4. Normkritisk og kønsbevidst vejledning	18
Udvid de uddannelsessøgendes syn på, hvad de kan blive	18
Refleksion over egne normer som vejleder	22
5. Et mangfoldigt lærings- og studiemiljø	23
Mangfoldig undervisning på industriens uddannelser	23
Fagligt netværk for kvinder	24
6. Det rigtige match – praktikpladser til alle	26
Systematisk støtte til praksissøgning fremmer lige muligheder	26
Virksomhedskonsulent-teamets rolle	28
7. En virksomhedsguide til mangfoldig lærlingerekruttering	31
8. Om projektet	32
9. Kildefortegnelse	33

1. INTRODUKTION

Der kommer til at mangle dygtige faglærte i fremtiden!

Det er en stor udfordring at sikre, at vi som samfund fremover har nok dygtige procesoperatører, industrioperatører, smede og mekanikere til at udvikle, fremstille og reparere mange af de ting, der får både samfundet og hverdagen til at hænge sammen¹.

Der er brug for, at flere unge får øje på industriens uddannelser og gennemfører en faglært uddannelse. En forudsætning for at det lykkes, er at alle elever, uanset køn eller etnisk baggrund, kan se sig selv i vores fortællinger om industriuddannelserne og industriarbejdspladserne. Her er en vigtig del af billedet, at arbejdet i industrien udvikler sig hurtigt i de her år. Arbejdspladserne ser meget anderledes ud end for blot få år tilbage – med ny robotteknologi og avancerede computere. Det er alt sammen med til at gøre industriarbejdspladserne til attraktive arbejdspladser for en mere mangfoldig sammensat medarbejdergruppe. Det vil vi gerne være med til at synliggøre.

Derfor har vi – DI, 3F, Dansk Metal, TEC og NEXT – de sidste 2 år sammen skabt projektet ”Mangfoldighed – et potentiale for flere faglærte i industrien”. Med projektet har vi i fællesskab arbejdet på at skabe øget fokus på rekruttering og fastholdelse af kvinder og etniske minoriteter på industriuddannelserne – til gavn for den enkelte og virksomhederne. Det er nemlig vigtigt for os, at alle, der har evnerne og lysten til at uddanne sig indenfor industriens område, trives på deres skole og praktikplads og gennemfører deres uddannelse. Her giver det særlig god mening at være opmærksom på de elever, som i dag udgør en minoritet på industriuddannelserne – nemlig kvinder og etniske minoriteter m/k – og sikre, at de er med i fællesskabet på skolen og praktikpladserne på lige fod med deres kammerater og kolleger. Denne best practice rapport samler op på erfaringerne fra det 2-årige projekt.

Læs mere om projektet på side 25.

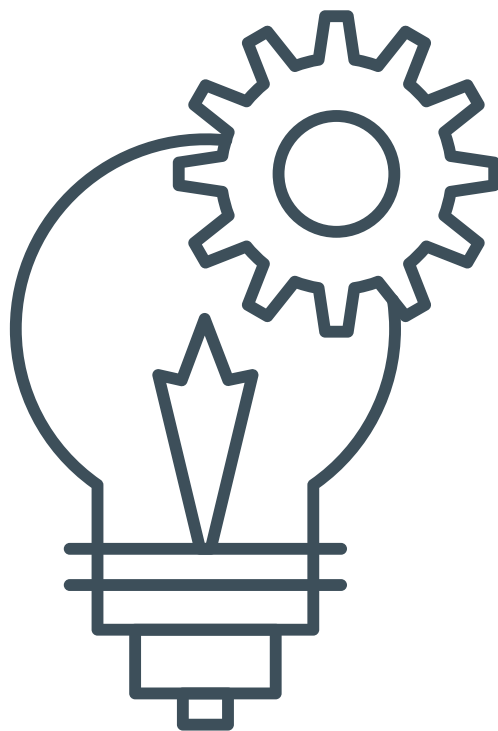
1. ”Danmark kommer til at mangle faglærte”, AE Temapublikation marts 2016

Vi ved at forskellighed kan være en styrke, når der skal tænkes originale løsninger på værkstedet eller i produktionen, og at det at være en del af det faglige fællesskab på en uddannelse og en arbejdsplads er vigtigt. Ikke bare for den enkelte elev, lærling eller medarbejder, men også for arbejdspladsen som helhed og for de produkter der udvikles. Dygtige elever er den vigtigste ingrediens i fremtidens industri, og vi skal huske, at fremtidens faglærte ikke kun hedder Henrik eller Nikolaj. De kan også hedde Amanda, Zamira og Tarek.

I rapporten deler vi vores erfaringer med, hvordan man som virksomhed, uddannelsesinstitution og uddannelsesvejledere konkret kan tænke og arbejde med mangfoldighed og inklusion i forhold til kommunikation, rekruttering, events, vejledning og studie- og arbejdsmiljø. Dvs. på en måde der kan skabe og fastholde en (endnu) mere mangfoldig og bred lærlingegruppe i industrien. Vi håber, at rapporten kan give andre inspiration, redskaber og nye vinkler på arbejdet med mangfoldighed.

God læselyst!





LÆSEGUIDE

Orienter jer i læseguiden i forhold til hvilke afsnit, der er særligt relevante for jer som: uddannelsesinstitution, virksomhed og vejledningsaktører.

Afsnit 2 "Mangfoldig kommunikation" henvender sig særligt til kommunikationsafdelinger og uddannelsesledere på uddannelsesinstitutionerne.

Afsnit 3 "Mangfoldige uddannelsesevents" henvender sig særligt til kommunikationsafdelinger, eventansvarlige og uddannelsesledere på uddannelsesinstitutionerne.

Afsnit 4 "Normkritisk og kønsbevidst vejledning" henvender sig særligt til uddannelsesvejledere og andre vejledningsaktører.

Afsnit 5 "Et mangfoldigt lærings- og studiemiljø" henvender sig særligt til undervisere og uddannelsesledere på erhvervsskoler.

Afsnit 6 "Det rigtige match – praktikpladser til alle" henvender sig særligt til undervisere, uddannelsesledere og praktik- og virksomhedskonsulenter på erhvervsskoler.

Afsnit 7 "Virksomhedsguide til mangfoldig lærlingerekruttering" henvender sig særligt til virksomheder.

2. MANGFOLDIG KOMMUNIKATION – SÅDAN KOMMER I I GANG

Til kommunikationsafdelinger og uddannelsesledere

De fleste erhvervsskoler gør et stort stykke arbejde for at kommunikere deres uddannelsestilbud på en måde, så uddannelsessøgende nemt kan forestille sig en hverdag på skolen og se sig selv på en eller flere af skolens uddannelser. Netop det arbejde er nøglen, hvis man som uddannelsesinstitution gerne vil have en mere lige kønsfordeling og ønsker at nå flere elever med minoritetsbaggrund.

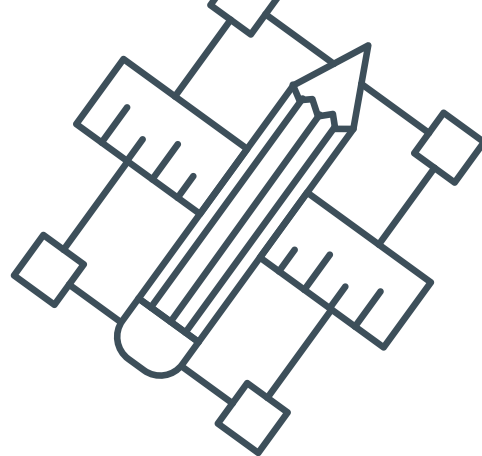
Derfor er det en god ide at starte med at gennemgå og kortlægge, de mange forskellige måder jeres skole kommunikerer på, for at få overblik over om I når alle målgrupper, i det omfang I ønsker.

Det danske arbejdsmarked er meget kønsopdelt, og der findes stadig nogle meget stærke ideer om, hvilket køn der "passer ind" på forskellige uddannelser og i forskellige jobs. Det er den kontekst, I som erhvervsskole eller kommunikationsafdeling arbejder indenfor, og som I kan prøve at udfordre, når I arbejder med at invitere nye grupper til at interessere sig for industriuddannelserne².

KORTLÆG JERES KOMMUNIKATION

- Skab et overblik over jeres samlede kommunikationsindsatser.
- Gennemgå al jeres materiale – digitalt og trykt.
- Hvilke målgrupper når I og hvilke målgrupper når I ikke?
- Undersøg, hvad der er vigtigt for jeres målgruppe og brug det i jeres kommunikation.
- Lav en ny kommunikations strategi og plan på baggrund af jeres undersøgelse.
- Inddrag gerne uddannelsesledere, lærere og elever i at konkretisere hvordan I kan nå nye målgrupper.

2. Lehn-Christiansen 2012



HVORDAN BESKRIVES FAGENE?

De fleste uddannelsesinstitutioner har beskrivelser af de fag, de tilbyder på deres hjemmeside – og nogle har også trykte materialer. Fagbeskrivelserne kan derfor være et godt sted at starte, når I ønsker at flere forskellige uddannelsessøgende kan genkende sig i både tekst og billeder.

- Det visuelle: Sørg for, at der er både mænd og kvinder og personer med forskellig etnicitet på billeder og i videoer. Se fx NEXT's video om uddannelsen procesoperatør, som fremstiller et mangfoldigt billede af uddannelsen og elevgruppen: <https://www.youtube.com/watch?v=SIzP-dD74Fs>
- Det skrevne: Gennemgå teksterne for at se, om de fremhæver uddannelsen på en 'maskulin' eller 'feminin' måde. Dvs. beskriver I uddannelsen med udgangspunkt i interesser eller evner, der typisk er særligt forbundet med mænd eller kvinder. Den samme uddannelse kan fremstå meget forskelligt, afhængigt af hvilke sider af faget man fremhæver, eller hvilke ord man bruger. Læg mærke til om hver enkelt tekst er balanceret, så teksterne ikke bliver indforståede, og at ordvalget ikke udpræget taler til et bestemt køn.
- Tjek fx, om I i fagskrivelserne sprogligt fremhæver både de kompetencer og interesser, som de fleste forbinder med noget enten 'maskulint' og 'feminint'. På TEC's hjemmeside beskriver de eksempelvis smedeuddannelsen med en god balance mellem ord, de fleste forbinder med henholdsvis noget feminint eller maskulint. Se citatet herunder.

"Har du skabertrang og lyst til at designe og konstruere helt fra bunden? På smedeuddannelsen er der stort fokus på kreativitet og innovation, og med nutidens teknologi er det kun fantasien, der sætter grænser. Smedeuddannelsen er en moderne erhvervsuddannelse, hvor du lærer at bruge din kreativitet og dine hænder i samspil med teknologi fra højeste hylde."

Beskrivelse af smedeuddannelsen fra TEC's hjemmeside

- Inddrag gerne nogle af eleverne som udgør en minoritetsgruppe i faget. Giv dem mulighed for at sætte ord på, hvordan de vil beskrive deres uddannelse, og hvad der er meningsfuldt for dem ved faget. På den måde kan I tage udgangspunkt i deres egne formuleringer i jeres kommunikation.

Se f.eks. TEC's video om smedefaget her: <https://tv.tec.dk/smedeuddannelsen>, hvor smedelærlingen Sofie, sætter ord på, hvad der tiltaler hende ved uddannelsen.

- Undersøg om der er noget information, der kan være særlig vigtigt for jeres forskellige målgrupper.
 - Fx ved vi at mange elever, ikke mindst kvinder, er interesseret i at kende mulighederne for efteruddannelse³. Det kan derfor være en god ide at fremhæve videreuddannelsesmuligheder som en del af beskrivelserne af uddannelserne.
 - Elever med udenlandsk baggrund kan have en særlig interesse i at vide, hvilke sprogkrav der er på uddannelsen.⁴
 - Nogle elever, ikke mindst nogle kvinder og etniske minoriteter, vil være bekymrede for, om de kan finde praktikplads⁵. Gør det tydeligt, hvilke måder skolen hjælper med praktikpladssøgningen, og hvordan man evt. får adgang til den hjælp. Det kan I fremhæve i teksten fx ved at skrive *"Du skal selv finde praktikplads, men vi hjælper dig gerne på vej"*.
 - Hvis I har fokus på eller arbejder aktivt med ligestillings- eller mangfoldighedsindsatser, så sørg for at synliggøre det. Det kan betyde noget for, om kvinder og minoriteter tænker, at skolen er et godt sted for dem at uddanne sig.

HVORDAN ARBEJDER I MED KØN PÅ SOCIALE MEDIER OG I KAMPAGNER?

Når et fag har en overvægt af mænd, og bliver set som et "mandefag" kræver det en særlig indsats, hvis der skal kommunikeres, så også målgruppen af kvinder nås. Det er nødvendigt at sørge for, at faget ikke fremstår som en lukket verden for kvinder.

- Undersøg de kampagner og opslag på SoMe, I producerer. Hvad får modtageren indirekte eller direkte at vide om sammenhæng mellem uddannelsen og køn eller etnicitet? Giver det indtryk af, at uddannelsen er "for kvinder eller "for mænd" eller "for alle"?

3. Kvinder i IT. Rambøll Management. 2007, Liversage og Knudsen 2011

4. Egen undersøgelse 2017

5. Egen undersøgelse 2017



Se Dansk Metals video om automatikteknikeren Katrine. Videoen er et godt eksempel på, hvordan man kan vise kvinder som en naturlig del af faget. <https://www.youtube.com/watch?v=xb87KP2F9PA>

- Find en autentisk måde at kommunikere om uddannelsen på i forhold til køns-sammensætningen. Find en balance i det samlede kommunikationsudtryk – så I overordnet set viser kvinder som en naturlig del af uddannelsen, men også i passende omfang får adresseret den nuværende kønssammensætning. Gør det klart, at der arbejdes på, at andelen af kvinder øges, eller at I forventer, at fremtiden ser anderledes ud.



TEC's Facebook-opslag er et eksempel på at kommunikere på en autentisk måde om et fag med en lille andel af kvinder, hvor man arbejder med modtagerens eventuelle fordomme om mekanikerfaget.

- Fremhæv eventuelle ligestillings- og mangfoldighedstiltag.
- I kan også lave indhold, der direkte udfordrer nogle af de fordomme, som eksisterer i forhold til køn, etnicitet, status og uddannelse. Et eksempel på dette er projektets kampagnevideoer [#færrefordomme](#) [flere](#) [faglærte](#), som kan ses her:

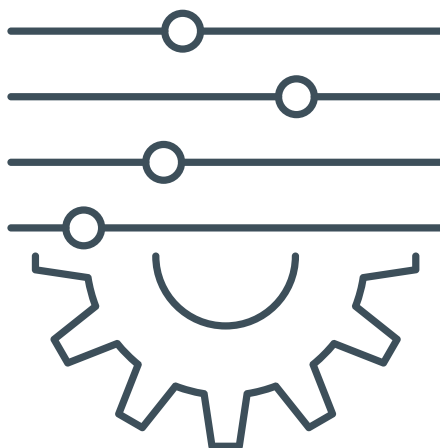
Bliv mekaniker: <https://www.youtube.com/watch?v=2PFPIf68v1k>

Bliv procesoperatør: <https://www.youtube.com/watch?v=iFBKBLonUJA>

Men den slags kommunikation kan det være en særlig god idé at teste ideen med repræsentanter fra målgruppen, så de kan genkende sig selv i den måde fordommene portrætteres på.

HVILKE DIGITALE PLATFORME BLIVER KAMPAGNER OG ANNONCER KØRT PÅ?

- Kig på hvordan I målretter jeres kommunikation på fx de sociale medier i forhold til køn og kategorier relateret til etnicitet. I kan opnå en større og bredere elevsøgning på sigt, hvis I formår at nå nye målgrupper som kvinder og etniske minoriteter via gennemtænkt indhold og en balanceret Facebook-målretning. Dette vil for nogle erhvervsskoler kræve en omprioritering, så en større del af budgettet investeres i at nå de "nye" målgrupper, som det til en start kan kræve flere ressourcer at nå.
- Der er forskel på kønnenes repræsentation på forskellige digitale platforme. Undersøg om I, i forbindelse med markedsføring, udvælger digitale platforme, hvor kvinder og personer med anden etnisk baggrund befinder sig, så jeres budskaber når målgrupperne.



STIGNING I ANSØGERE TIL IT-UNIVERSITET

"Den gode nyhed er, at samtidig med vi er lykkedes med at tiltrække flere kvinder, og vi har arbejdet meget med kvinderne som målgruppe, så er det faktisk også lykkedes os i samme periode at tiltrække langt flere mandlige ansøgere. Vores andel af kvinder på software-programmør er steget fra 4 % til 20 % fra 2013-2018 og vores generelle antal af ansøgere til uddannelsen er steget med 92 % på 3 år.

Da vi gik i gang med at sætte fokus på kvinderne som målgruppe, lavede vi en omprioritering, så en større del af budgettet gik til annoncering målrettet kvinder – fx på Facebook. Det var en beslutning, der krævede, at vi tog aktivt stilling til, at vi ville kvinderne som målgruppe. For det krævede flere ressourcer per klik at få kvinderne til at interessere sig for vores annoncer. Men for os har den nye prioritering på kun 5 år vist sig at være en god investering ift. at få flere og mere kvalificerede ansøgere. Fra et talentudviklingsperspektiv giver det utrolig god mening at rekruttere fra en hel årgang – og ikke kun den halvdel mændene udgør."

Camilla Rosengaard, Kommunikationschef IT-universitetet

- Bevæg jer. Hvis dele af jeres nye bredere målgruppe er på Instagram, men skolen kun kommunikerer på Facebook, så er det godt at overveje, om der er brug for at inddrage andre platforme.
- Tænk aktivt kvinder og personer med anden etnisk baggrund ind, når I laver indhold til de nye digitale platforme. Indholdet kan enten tilpasses den specifikke brugergruppe, eller I kan lave kommunikationsindhold, der har et så mangfoldigt appellerende udtryk, at det kan bruges på flere platforme og i forhold til flere af jeres målgrupper.



3. MANGFOLDIGE UDDANNELSESEVENTS

Til kommunikationsafdelinger, uddannelsesledere og eventansvarlige

Som erhvervsskole er uddannelsesevents og uddannelsesmesser, som fx Skills, rigtig gode anledninger til at møde, udfordre og inspirere unge i forhold til deres uddannelsesvalg. Det er en chance for at invitere kommende elever ind i fagene på en inspirerende og inddragende måde. Derfor er der også god grund til at tænke både mangfoldighed og kreativitet ind, når det kommer til aktiviteter og præsentation af de forskellige fag.

UDDANNELSESMESSER - GIV JERES STAND ET MANGFOLDIGHEDSTJEK!

- **FOTOS OG FLYERS:** Gennemgå alt jeres materiale i god tid. En enkelt måde at starte på er at tælle, hvor mange mænd og kvinder I har på billederne på roll-ups og det materiale, som I uddeler. Gentag øvelsen i forhold til hvor mange unge med anden etnisk baggrund end dansk der er. Hvis der er en skæv køns- eller etnisk fordeling på billeder og materiale, så koordiner med kommunikationsafdelingen, så I får taget nye billeder, som afspejler en kønsmæssig og etnisk mangfoldighed. Gennemgå også teksterne og eksempler i materialet, så I sikrer, at det appellerer til både mænd og kvinder uanset baggrund.
- **TÆNK UD AF BOKSEN:** Lav en kommunikations-workshop, for dem der skal stå i standene, hvor de bliver klædt på til at bidrage til, at eventen og fremstillingen af uddannelserne bliver så inkluderende som mulig. Som led i det kan det være godt, at dem der skal stå i standene, får reflekteret over deres egne forestillinger om, hvem der passer ind på de forskellige uddannelser. Det er en måde at sørge for, at ubevidste eller stereotype forestillinger i forhold til køn eller etnicitet ikke spænder ben for at nå nye målgrupper. Vis fx YouTube-videoen "Inspiring The Future - Redraw The Balance" og diskutér, hvordan I bliver mere opmærksomme på jeres egne forestillinger om, hvordan en mekaniker eller procesoperatør ser ud. Få flere tips til, hvad kommunikations-workshoppen kan komme rundt om i tjeklisten på side 14.

Link til video: <https://www.youtube.com/watch?v=qv8VZVP5csA>

- **SÆT HOLDET:** Hvis I gerne vil have flere kvinder og unge med anden etnisk baggrund end dansk til at søge ind på jeres uddannelser, så kan det hjælpe, at de, der repræsenterer skolen, både er mænd og kvinder, hvoraf nogle har anden etnisk baggrund end dansk. Det kan være en stor motivation for kommende elever, at de kan se sig selv repræsenteret i faget og møde nogen, de kan identificere sig med.

“Når der står en kvinde i standen, så tænker jeg: det kan jeg også! Det er lidt ligesom at min kvindelige lærer er et forbillede for mig som kvinde i en mandeverden.”

Kvindelig procesoperatør med etnisk dansk baggrund

- NYE I FAGET: Hvis I har mulighed for det, så er det en god idé også at have elever, som går på første del af uddannelsen med, fordi de med et nyt og friskt blik på faget kan introducere faget på en anderledes måde end en underviser kan. Hver de forskellige elever noget tid i forvejen, så I er sikre på, at I har mulighed for at sammensætte en mangfoldig gruppe, som bliver klædt godt på til opgaven.



DEN ULTIMATIVE HUSKELISTE TIL STAND-HOLDERE

- **TAG GODT IMOD DEM, DER IKKE HAR EN "HJEMMEBANE-FORDEL":** Hvis en uddannelse har stort flertal af fx unge, etnisk danske mænd, kan kvinder og etniske minoriteter m/k godt føle sig lidt på udebane⁶. Gør noget ud af, at alle føler sig velkomne. Hvis du står i "Motor and Mechanics"-området på Skills, er det fx smart at aftale på forhånd, at have ekstra opmærksomhed på, at alle de unge kvinder, som kigger forbi standen, får mulighed for at tale med en.
- **FÅ FAGET I HÆNDERNE:** Giv de unge, der kigger forbi, mulighed for at røre ved maskinerne eller arbejdsredskaberne – afhængigt af hvad jeres set-up tillader. Det vigtigste er, at de unge får mulighed for selv at få fagets "redskaber" mellem hænderne. Det er ofte her, de bliver nysgerrige og får følelsen af "det her kan jeg godt finde ud af – eller det vil jeg gerne lære". Det gælder alle unge, men er særlig vigtig for dem der udgør en minoritet i faget.⁷
- **SÆT FAGET I SAMMENHÆNG:** Tænk opgaver ind der giver mening for de uddannelsessøgende unge. Det kan fx være opgaver, der appellerer til præcision eller at udvikle et produkt, der kan hjælpe andre. Sæt faget ind i en bredere kontekst og vis hvordan faget gør nytte i samfundet.
- **ELEVERNE SKAL IKKE KUNNE ALT INDEN DE STARTER:** Gør det tydeligt, at man ikke skal kunne alt muligt, inden man starter på uddannelsen. Vi ved, at kvinder på IT- og håndværksuddannelser⁸ ofte har indtryk af, at de allerede skal kunne svejse eller programmere inden de starter på uddannelsen. Gør klart, at det skal man ikke – det er noget man lærer, når man begynder på uddannelsen.
- **SUPERKRÆFTER?:** I håndværksfagene og industrifagene er der hjælpemidler og redskaber til tunge løft og arbejdsmiljøregler, som forebygger arbejdsskader og for store belastninger. Gør det klart, at man derfor ikke behøver at være ekstraordinært fysisk stærk for hverken at blive smed eller industrioperatør.
- **ET GODT UDGANGSPUNKT, HVIS DU SKAL VIDERE:** Fortæl om de mange muligheder for at uddanne sig videre efter endt læretid. Medbring gode historier der fortæller, om faglærte der har videreuddannet sig og hvilke muligheder for nye jobfunktioner, det har givet dem.
- **ØKONOMI:** Fortæl om de økonomiske muligheder i forbindelse med efter- og videreuddannelse, og hvad løn man kan forvente efter endt uddannelse.

6. Egen undersøgelse 2017, Liversage og Knudsen 2011, og Kvinder i IT. Rambøll Management. 2007

7. Egen undersøgelse 2017

8. Egen undersøgelse 2017 og Kvinder i IT. Rambøll Management. 2007

UDDANNELSESEVENTS MÅLRETTET UNGE OG FORÆLDRE MED MINORITETSBAGGRUND

Mange skoler holder informationsaftener og besøgsdage for at vise skolens uddannelser frem for potentielle elever og deres forældre. Erfaringerne fra erhvervsskolerne i hovedstaden, TEC og NEXT, viser imidlertid, at elever med minoritetsbaggrund og deres forældre, i mindre grad kommer til informationsaftenerne end andre målgrupper. Derfor valgte vi i projektet, i samarbejde med vejledningscentret UU-København, at lave lokale uddannelsesevents i fire boligområder i København, hvor der bor mange familier med minoritetsbaggrund.⁹

Lokale arrangementer som dem vi har fokus på her, kan være én ud af mange forskellige indsatser, der understøtter at flere unge og forældre med etnisk minoritetsbaggrund får kendskab til erhvervsuddannelserne.

Skab inspirerende uddannelsesevents

Samarbejdspartnere: Lav arrangementet som et samarbejde mellem erhvervsskole, fx uddannelsesvejledningsteamet, og en lokal boligsocial helhedsplan, fx uddannelsesvejlederen m.fl., eller i samarbejde med bestyrelsen, en forening eller boligselskab i et boligområde. Lokale virksomheder, som uddanner lærlinge, kan også inviteres til at fortælle om mulighederne for lærlinge på deres virksomhed.

Budget: Bliv enige omkring de økonomiske rammer for arrangementet samarbejdspartnere i mellem. Hvad kan I hver især byde ind med, og har I mulighed for at prioritere midler til fx tolkning, mad og børnepasning?

Målgruppe: Beslut om arrangementet skal være målrettet de unge, der står overfor et uddannelsesvalg (8.-10. klasser), om det skal være målrettet deres forældre, eller begge. Nogle af forældrene kan også stå med overvejelser omkring deres eget uddannelsesvalg, og på den måde kan informationen bruges både i forhold til dem selv og deres børn.

Sprog: Undersøg om de forventede deltagere taler dansk på et niveau, der er tilstrækkeligt for at kunne forstå et oplæg og til at kunne deltage i en samtale. Hvis ikke, så sørg for at arrangere den nødvendige tolkning. Hvis I har skriftlige materialer, I vil gerne oversætte – eller hvis I vil oversætte invitationen – så undersøg, om I har mulighed for det.

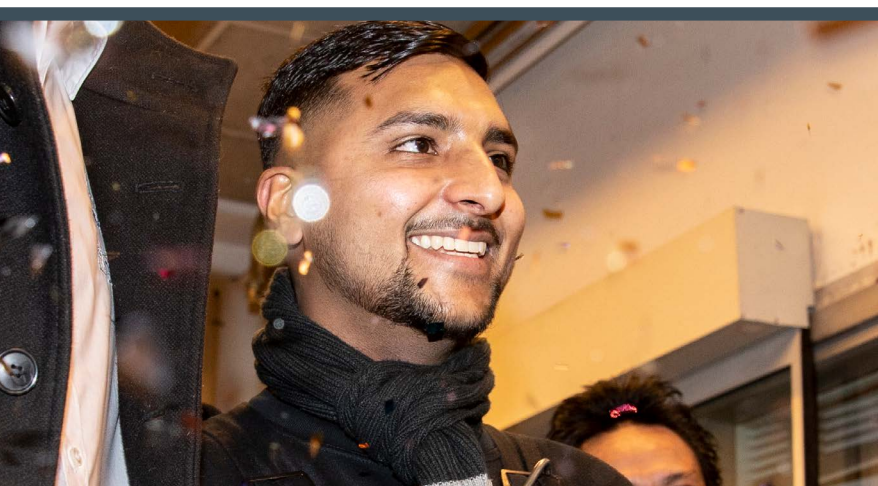
Invitation: Lav en invitation som enkelt forklarer, hvad arrangementet byder på, og hvem deltagerne kan møde til arrangementet.

⁹ Denne inspiration til et godt uddannelsesevent er lavet på baggrund af erfaringerne projektets events.

Rekruttering: Den vigtigste forudsætning for et succesfuldt arrangement er, at der lægges arbejde i at synliggøre og invitere til arrangementet. Det kræver en engageret lokal samarbejdspartner, med et stort netværk og kendskab til beboerne i området. Den lokale samarbejdspartner – dvs. de ansatte i helhedsplanen, de frivillige i foreningen eller bestyrelsen – kan dele invitationen på opslagstavler i opgange og på infoskærme i området. Invitationen kan blive omdelt til beboere, og man kan spørge den lokale folkeskole om de vil lægge den op på Forældreintra eller lignende. Derudover kan det gøre en stor forskel, hvis den lokale samarbejdspartner har mulighed for at ringe rundt, og invitere beboerne som er i målgruppen til arrangementet. Det giver også beboerne mulighed for at stille opklarende spørgsmål, så de ved om arrangementet er relevant for dem. Tag evt. kontakt til de lokale foreninger fx kvinde- eller fædreforeninger, og spørg om de vil hjælpe med at udbrede kendskabet til arrangementet.

Mad: Hvis det er et fyraftensarrangement, er det en god idé at sørge for mad. Det giver en hyggelig stemning, og gør det nemmere for deltagerne at få hverdagspustlespillet til at gå op den pågældende aften.

Børnepasning: Hvis målgruppen er forældre, så overvej om børnepasning kunne gøre det muligt for flere at deltage. Måske er der en lokal ildsjæl eller en ung fritidsjobber i helhedsplanen, som vil påtage sig denne opgave.



Jabbar Hassan vandt prisen som årets mekanikerlærling 2019, og deltog som rollemodel til projektets events. Fotograf: Simon Fals, Dansk Metal.

Indhold og form: Lad uddannelsesvejledere og rollemodeller, dvs. lærlinge, fortælle om uddannelserne i fællesskab. Rollemodellerne kan fortælle om, hvad der er spændende ved uddannelsen, og hvordan det er at gå på uddannelsen. De kan fx bruge billeder, fysiske objekter som de har fremstillet, eller værktøj fra praktikpladsen til at give deltagerne en forståelse af, hvad uddannelsen går ud på, og hvordan

hverdagen ser ud for dem. Giv rollemodellerne noget træning i at fortælle deres historie inden arrangementet.

Uddannelsesvejlederne kan fortælle mere generelt om, hvilke uddannelser skolerne tilbyder, og hvordan en erhvervsuddannelse er bygget op m.m. Arrangementet kan bygges op som en vekselvirkning mellem oplæg og runder, med debat og spørgsmål ude ved bordene. På den måde sikrer I, at alle deltagerne får mulighed for at få svar på mere specifikke spørgsmål. Derudover kan det være det en god idé at slutte arrangementet af med, at den lokale vært oplyser, hvem der kan hjælpe deltagerne videre i f. t. uddannelsesvejledning.

Sæt fx fokus på:

- **Uddannelsernes indhold** – fortalt ved hjælp af billeder, objekter og værktøj fra de forskellige uddannelser
- **Hverdagen som lærling** – på skole og læreplads – arbejdstøj og hjælpemidler – SU og lærlingeløn
- **Jobmuligheder og startløn** – præsentation af kendte virksomheder – efterspørgslen på faglærte
- **Videreuddannelsesmuligheder**
- **Præsentation af de lokale erhvervsskoler**
- **Sådan er en erhvervsuddannelse bygget op** – EUD og EUX.

FORSLAG TIL PROGRAM

- 17.00: Folk ankommer – der er kaffe og the
- 17.15: Lokal vært byder velkommen
- 17.20: Uddannelsesvejledere fra erhvervsskolen giver en intro til at tage en erhvervsuddannelse i industrien
- 17.30: 1-2 rollemodeller fortæller
- 17.50: Kort madpause
- 18.15: 1-2 rollemodeller fortæller
- 18.35: 4 runder med bordene af 10 minutter, hvor 2 uddannelsesvejledere og 2-4 rollemodeller cirkulerer mellem de 4 borde og svarer på spørgsmål fra deltagerne
- 19.15: Afslutning ved lokal vært

4. NORMKRITISK OG KØNSBEVIDST VEJLEDNING

Til uddannelsesvejledere

Normer om køn og etnicitet spiller en stor rolle for hvilke uddannelsesmuligheder, uddannelsessøgende ser for sig¹⁰, og ligesådan kan køn og etnicitet spille en rolle i forhold til, hvilke uddannelser og erhverv, du som vejleder kan se den unge i.

Undersøgelser viser, at de fleste vejledere arbejder ud fra et ønske om at behandle de uddannelsessøgende så ens som muligt uanset deres baggrund. Men samme undersøgelser peger også på, at mange vejledere kunne bruge mere efteruddannelse i og flere værktøjer til, hvordan de i vejledningen kan tage højde for, at normer for køn, etnicitet og status spiller ind på både den uddannelsessøgende og én selv som vejleder¹¹.

Derfor vil vi i dette afsnit give input til, hvordan du som vejleder kan arbejde med både dine egne og de uddannelsessøgendes normer for køn, etnicitet og uddannelse¹², og på den måde udvide rammerne for hvilke uddannelser og jobs, du og de kan se sig i. Inputtene bygger på metoden, som kaldes 'normkritisk vejledning'¹³, og kan både bruges i vejledningssamtaler med en enkelt elev og i den kollektive vejledning, for eksempel ude i klasserne.

Først er her en række øvelser, som du kan bruge til at skabe refleksion blandt deltagere i en kollektiv vejledningssituation. Dernæst er der en tjekliste, du kan tage med som inspiration til refleksion og diskussion blandt dine vejlederkolleger og hos dig selv.

UDVID DE UDDANNELSESSØGENDES SYN PÅ, HVAD DE KAN BLIVE

De uddannelsessøgendes blik på "hvad der er noget for mig" er allerede inden de møder vejlederen snævret ind, fordi de er påvirkede af samfundets normer om køn, etnicitet, status og om "hvem der kan arbejde med hvad"¹⁴. Kvinder kender typisk flest uddannelser indenfor fag, hvor der er mange kvinder ansat og orienterer sig mest imod dem, og mændene kender typisk flest uddannelser, hvor der er mange mænd ansat og orienterer sig mest imod dem.¹⁵ Også etnicitet som en del af elevens sociale baggrund spiller ind for hvilke muligheder, den uddannelsessøgende ser for sig selv. Som eksempel forklarer en kvindelig smedelærning, hvordan hendes

10. Egen undersøgelse 2017, Højdal og Poulsen 2012.

11. Lehn-Christiansen i Emerek og Holt, 2008 og egen undersøgelse 2017.

12. Udviklet i samarbejde med studie- og karrierevejleder Nina Wegener fra Studievalg, Center Hovedstaden og Bornholm og med inspiration fra "Tala om arbejdslivet!", Wikstrand og Lindberg 2015.

13. Wikstrand og Lindberg 2015.

14. J.F. Linda Gottfredsens teori om 'Afgrænsninger og kompromisser i valgprocessen', Højdal og Poulsen 2012.

15. Egen undersøgelse 2017.

syn på, hvad hun kunne blive, begrænsede sig til de mere traditionelle "kvindefag", da hun som helt ung stod overfor af vælge en uddannelse:

De næste tre øvelser kan bruges til at få deltagerne i en kollektiv vejledningssituation til at reflektere over og diskutere, hvordan deres ønsker i forhold til uddannelse er formet. Ideen er, at deltagerne tænker bredere i forhold til deres uddannelsesmuligheder.

"Jeg tænkte "Okay. Hvad skal jeg være? Jeg kan blive make-up-artist – det gider jeg ikke. Frisør – det gider jeg heller ikke". Altså det var ligesom det, der fandtes. Der var ikke nogen der sagde til mig "Har du kigget på at være smed? Eller måske snedker?" – det fandtes ikke i mine tanker overhovedet."

Kvindelig smedelærling med anden etnisk baggrund

Øvelse: Hvem har jobbet?

Uddel ark med forskellige jobtitler på. Hver deltager får ét ark.

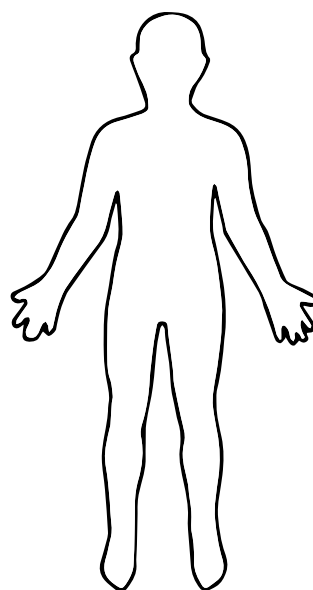
Bed dem forestille sig personen med jobtitlen og udfylde efter deres umiddelbare forestillinger om personen. Sæt dem bagefter i grupper med andre som har udfyldt samme ark, og lad dem diskutere forskelle og ligheder i deres svar.

Spørg for eksempel ind til hvad køn mm. de har givet henholdsvis mekanikeren, pædagogen og direktøren. Tag en snak om hvordan deltagerne har udfyldt arket. I kan blandt andet tale om normer og traditionelle ideer om, hvad henholdsvis mænd og kvinder er gode til, og hvordan de associationer er med til at forme de uddannelsessøgende. Tal også med eleverne om hvor de tror disse billeder kommer fra, og om de tror at disse billeder er med til at påvirke deres valg af uddannelse.

Øvelse: Hvem har jobbet?

Mekaniker

- køn?
- alder?
- forældres job?
- partners job?
- boligtype?
- bilmærke?
- rejsemål?
- fritidsinteresser?
- yndlingsfarve?
- yndlingsmad?
- tøjstil?



Lad deltagerne lave en google-søgning på henholdsvis "girls toy" og "boys toy". Tal med dem om forskellen på det legetøj, man præsenterer henholdsvis for drenge og piger. Tal om, hvilke kvalifikationer og professioner, legetøjet lægger op til, at børnene øver sig på, såsom fx omsorg, skønhed, håndværk, pleje, maskinkendskab. Tal om, hvordan det påvirker børn og de uddannelsesmuligheder, de ser, når de vokser op. Se evt. også filmen: "Inspiring The Future – Redraw The Balance":

girl toys

Also **Bilder** Shopping Maps Videos More Insidinger Vorkicker

[dressing table](#)
[toddler girl](#)
[sleepress](#)
[american girl](#)
[walmart](#)
[ebay](#)
[baby girl](#)
[pink](#)
[doll](#)
[barbie](#)
[christmas](#)
[kitchen](#)
[girl doll](#)
[cool](#)
[children](#)
[preschool play](#)

Cookies together on me! at where yours sensor. Vod ad brage yours (sensor) acceptation du vomg bang di wafites.

Fa here cnyajngder [X](#)

Big Monkey Toys for girls pink playset amazon.com	Amazon.com Amazon Toys Top... amazon.com	Playing Baby Born Doll Bath Time with Girl Toys... jordan.com	Toys For Girls - Buy Toys F... Ebay.com	American Girl Shop in American Girl Store - Toy Y... amazon.com	Amazon.com Amazon Toys B... amazon.com	Bubble and girl toys - YouTube youtube.com	Original Girl Sashy Ham... amazon.com	Twister Toys for Girls ACHIL... ebay.com	Original Barbie Gymnasti... amazon.com
Doll bedroom toys for girls PlayWay Amazon... amazon.com	Girl Fun TOYS 8.75 Doodling M... amazon.com	Toy dressing table with girl's g... amazon.com	175 Best Toys Imagines T... amazon.com	Amazon.com 10 Year Old an... amazon.com	Baby Return Dolls Britan... amazon.com	Disney Children's Makeup To... amazon.com	Emma Pretend Play Babysitting Girl Baby Dolls F... amazon.com	National Geographic 4 Pack T... amazon.com	HPHOL Instant Baby Reborn O... amazon.com
Inspiring Girl Toys Imagines F... amazon.com	Gucci 14th Years girls hyperactive Dis... etsy.com	Toys for girls - Walmart.com walmart.com	Sevens children's play too... amazon.com	101 Best Girl Toys for Girls: The Ultimate List (2)... amazon.com	Toys for Girls Ages 8 to 1... amazon.com	2018 October 1st Action - T... amazon.com	There's so good reason to push girls toys for gi... amazon.com	Bing Girls Heart Dolls & Acc... amazon.com	MINI POW! UNICORN REIDG... amazon.com
Toys for Girls - Walmart.com walmart.com	Best Toys for 3 Year Old Girl 2019 - amazon.com	Wholesale 18 Inch Ameri... amazon.com	Photic Toys For Girls - Girl To... amazon.com	Toys For 3 To 7 Year Olds - Wal... amazon.com	USD \$1.77F Amala baby 1-2-3 y... amazon.com	36 Great Toys and Gifts for ... amazon.com	Hottest Toys for Girls: 2018 Christmas Gifts He... amazon.com	Toys For Girls - Buy Toys F... amazon.com	Wardly Pretend Play W Barbie Dream Camper Ro... amazon.com

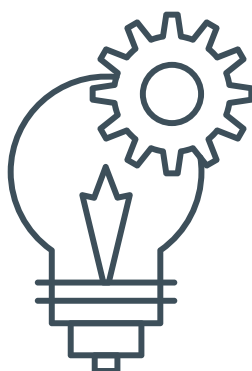


Øvelse: Brug kort med arbejdsfunktioner i stedet for jobtitler¹⁶

Kort med jobtitler eller billeder på folk i forskellige professioner bliver somme tider brugt i vejledningen til at inspirere og tale uddannelser og jobs ud fra. Men som nævnt kan der være kønnede stereotyper forbundet med visse jobs¹⁷. Så i stedet for at lave øvelsen på den sædvanlige måde med jobtitler, kan du prøve at lave den med arbejdsfunktioner. Da funktioner ofte er mindre kønsstereotype og giver bredere billeder af, hvem der kan arbejde med det. 'Brandmand' kan der fx være få kvinder, der umiddelbart ser sig selv som, mens de funktioner, som en brandmand har, fx at hjælpe andre, tænke hurtigt, samarbejde og lignende kan appellere bredere til unge uanset køn.

Lede	Undersøge	Planlægge og organisere	Transportere
Renovere og indrette	Uddanne	Rejse	Opfinde
Være kreativ	Arbejde med lovgivning	Reparere	Påvirke og skabe forandring
Motivere og inspirere	Systematisere	Skrive og anvende sprog	Eksperimentere
Snakke med andre	Forbedre	Udregne	Bedømme
Underholde	Kende til samfundet	Arbejde under tidspres	Udforme

Efterfølgende kan du lade eleverne undersøge i hvilke job, de funktioner de har udvalgt, kan komme i spil. Nogle uddannelses-websides er bygget op, så man kan søge direkte på interesser eller styrker, som fx hands-on.dk der præsenterer uddannelsesmuligheder i industrien.



16. Øvelse udviklet med inspiration fra "Tala om arbetslivet!", Wikstrand og Lindberg, 2015

17. Egen undersøgelse 2017

REFLEKSION OVER EGNE NORMER SOM VEJLEDER

Som vejleder vil du almindeligvis være påvirket af nogle af de samme normer om køn og andre kategorier, som de uddannelsessøgende er. Det er helt naturligt, fordi det er de normer, vi præsenteres for, når vi bevæger os rundt i samfundet. Så selvom du er professionel, så kræver det opmærksomhed og øvelse at håndtere, hvordan normerne om fx køn og etnicitet spiller ind i vejledningssituationen.

”Vi kan jo godt sige, at vi har hjertet på det rette sted, og at vi ikke har tanker om at putte nogen i nogle båse. Men altså hverdagen ser garanteret anderledes ud, hvis man er en flue på væggen i vores vejledningssituationer. Jeg tror, at den der provokation, som vi eventuelt skal komme med i forhold til de unge, den er også god at få i forhold til os selv.”

Uddannelsesvejleder

Nedenfor er en tjekliste, som kan tjene til inspiration. Den kan både bruges i den individuelle og kollektive vejledning.

NORMKRITISK TJEKLISTE TIL VEJLEDEREN

- Overvej hvilke muligheder, den uddannelsessøgende udelukker pga. normer om køn, etnicitet eller andet. Hvis eleven for eksempel kan lide at arbejde ”med mennesker” eller ”med hænderne”, så hjælp eleven til at se mulighederne inden for hele paletten af uddannelser.
- Uddannelsesspecifik viden giver mulighed for at beskrive fag mere nuanceret og mindre kønsstereotyper. Grib muligheder for at blive klogere på forskellige uddannelser via fx skole- og virksomhedsbesøg etc.
- Spørg først og fremmest ind til interessen i uddannelsen og faget hvis en uddannelsessøgende har et uddannelsesønske, der er atypisk for deres køn, etnicitet mm., fremfor at fokusere på ”det atypiske valg”.
- Lyt, hvis den uddannelsessøgende har bekymringer ift. at søge ind på et fag, hvor de er en minoritet. Anerkend de udfordringer, der evt. kan være – samtidig med at du bakker den uddannelsessøgende op i sit uddannelsesvalg.
- Vær opmærksom på, hvordan du selv opfatter og beskriver bestemte fag, og hvad det betyder for hvilke muligheder, du ser for den enkelte uddannelsessøgende.
- Husk, det ikke er hensigtsmæssigt at være ”kønsblind” eller ”normblind”. Dine muligheder for at behandle den uddannelsessøgende så neutralt så muligt øges, når du er opmærksom på, hvordan køn og normer spiller ind i vejledningssituationen.

5. ET MANGFOLDIGT LÆRINGS- OG STUDIEMILJØ

Til uddannelsesledere og undervisere

MANGFOLDIG UNDERVISNING PÅ INDUSTRIENS UDDANNELSER

Det kræver en fælles indsats mellem uddannelsesledere og undervisere at skabe rammerne for at udvikle skolekulturen, så både undervisning og studiemiljø kan rumme en mangfoldig elevgruppe.

Til inspiration for uddannelsesledere og undervisere på erhvervsskoler er der i forlængelse af projektet blevet udarbejdet materialet "Mangfoldig undervisning på industriens uddannelser". Udgivelsen giver inspiration til at blive endnu skarpere på at skabe et inspirerende og trygt læringsrum for alle på industriens uddannelser.



Udgivelsen sætter fokus på, hvordan **undervisere** kan:

- Bruge forventningsafstemning som pædagogisk redskab ved sammen med eleverne i fællesskab at formulere og sætte rammerne for de sociale spilleregler i undervisningsrummet – uanset om det er på værkstedet eller i teorilokalet.
- Sikre at eleverne lærer hinanden at kende på tværs af etniske baggrunde og køn. Fx ved at lave administrativt nedsatte grupper eller ved at arbejde med samarbejde og konflikthåndtering.
- Sætte fokus på forskellighed som en force og spille en stor rolle for studiemiljøet, hvor eleverne bruger og udfordrer forskellige sider af sig selv.
- Gennemgå sit undervisningsmateriale og gentænke indholdet i undervisningen, blandt andet ved at give eleverne flere øvelser at vælge imellem for at skabe ejerskab og meningsfuldhed for en forskelligartet elevgruppe.
- Gøre klart for eleverne hvor de kan henvende sig for at få hjælp, hvis de oplever nedsættende sprogbrug, chikane eller diskrimination på skole eller praktikplads.

Udgivelsen sætter fokus på, hvordan **uddannelsesledere** evt. i samarbejde med underviserne kan tage initiativ til:

- At skolen bliver mere tydelig og systematisk i sin håndtering af diskrimination. Herunder at sørge for at skolen har en klar strategi for håndtering af diskrimination og mobning. Det sikrer, at eleverne kender deres rettigheder og får hjælp, hvis de har brug for det. Samt sikrer, at undervisere har kollegial og ledelsesmæssig opbakning og kan få hjælp til at håndtere svære eller komplekse situationer.

Læs meget mere i materialet "Mangfoldig undervisning på industriens uddannelser".

FAGLIGT NETVÆRK FOR KVINDER

Som skole er der forskellige muligheder for at arbejde med at styrke et mangfoldigt studie- og læringsmiljø. En mulighed er at lave et fagligt netværk for kvinder på de fag, der har en lille andel af kvinder, for at styrke relationerne mellem kvinderne og give et både personligt og professionelt netværk, hvor de kan dele eventuelle faglige og arbejdsmiljømæssige udfordringer såvel som jobmuligheder. Som en del af projektet på erhvervsskolerne TEC og NEXT blev der lavet faglige netværk for kvinder, der går på uddannelser, hvor der er en lille andel af kvinder. Her var netværkene ramme om en bred vifte af aktiviteter lige fra:

- **"Vores faglige netværk"** brainstorm, hvor kvinderne er med til at udvikle netværket
- **"Værksteds-møder"** hvor en inspirerende underviser går på værkstedet med gruppen
- **Arbejdsmiljøworkshop** med fokus på stress, seksuel chikane, psykisk arbejdsmiljø og graviditet
- **Konflikthåndtering** i forbindelse med samarbejde på tværs af alder, køn og fag
- **Vidensdeling** omkring praktikpladssøgning fra hovedforløbs-elever
- **Virksomhedsbesøg**

"Energien var høj og indenfor den første halve time havde de allerede udvekslet informationer om at muligt. Hvilke lærepladser der er gode at være på, hvornår der var ansøgningsfrister og åbent hus-arrangementer her og der, og én havde vanskeligheder med en kollega, mens en tredje havde bud på pragmatiske løsninger omkring omklædning."

Underviser

Tovholder – som mentor og bindeled

Det faglige netværk kan forankres på skolen, selvom der sagtens kan være ud-af-huset aktiviteter som fx virksomhedsbesøg. Skab kontinuitet ved at lade en underviser være tovholder, sætte plakater op om næste møde og sende invitationer ud. Vælg en underviser, der er særligt motiveret til at løfte opgaven med at inkludere kvinderne, og som kan inspirere gruppen. Tovholderen er også gruppens bindeled til skoleledelsen, hvis noget, som skolen skal tage sig af, skal bringes videre.

Kønsblandet udvalg med fokus på ”Fag, arbejdsmiljø og skolekultur”

En anden mulighed er at lave et blandet netværk på tværs af køn, der sammen med en tovholder fra undervisergruppen skaber diskussioner og initierer arrangementer, som udvikler og udfordrer skolekulturen. Lad eleverne være med til at bestemme rammerne for deres netværk. Nogle kvindelige elever finder et netværk udelukkende for kvinder berigende, hvor det for andre kvinder er mere meningsfuldt at skabe et rum for faglige såvel som arbejdsmiljømæssige diskussioner i et kønsblandet rum. De to tilgange kan også sagtens supplere hinanden. Tænk evt. perspektiverne ind i etablerede elevdemokratiske strukturer, hvis I har udvalg, der er aktive.



6. DET RIGTIGE MATCH – PRAKTIKPLADSER TIL ALLE

Til uddannelsesledere, erhvervsskolelærere og praktik- og virksomhedskonsulenter

Klæd skolen på til at understøtte kvinder og etniske minoriteters praktikpladssøgning, så I sikrer at alle kommer i mål.

Mange erhvervsskoler har udviklet forskellige måder at understøtte elevernes praktikpladssøgning på, og nogle er i gang med at systematisere arbejdet med praktikpladssøgningen på nye måder. Traditionelt set har erhvervsskoleeleverne selv skulle ud og finde en praktikplads, hvilket for nogle går let, men for mange er det en udfordrende opgave. Nogle elever møder også ekstra udfordringer, i form af fordomme relateret til deres køn eller etnicitet¹⁸.

Som uddannelsesleder og underviser, spiller I en vigtig rolle i forhold til at klæde eleverne på til at komme godt i mål med praktikpladssøgningen. Samtidig kan skolen også via virksomhedskonsulenternes samarbejde med virksomhederne, styrke kvinder og etniske minoritets muligheder for at finde praktikpladser, ved at hjælpe med og tilskynde virksomhederne til en mangfoldig rekruttering.

SYSTEMATISK STØTTE TIL PRAKTIKSØGNING FREMMER LIGE MULIGHEDER

Eleverne har ofte ret forskellige forudsætninger for at finde en praktikplads, især kvinder, samt mænd og kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, er overrepræsenterede i skolepraktikcentrene på en del uddannelser indenfor industriens område¹⁹.

En forudsætning for, at alle kommer i mål med praktikpladssøgningen er, at eleverne får en udførlig vejledning i og information om, hvad de kan forvente skolen hjælper med, og hvad de selv har ansvar for.

KORTLÆG JERES PRAKTIKPLADS-FLOW

- Hvordan forbereder I helt konkret eleverne på lærepladssøgningen?
- Hvilken form for træning i formelle og uformelle ansøgningsprocesser modtager de? Og hvornår i uddannelsesforløbet?
- Hvem står for at klæde eleverne på til praktikpladssøgning? Lærere? Virksomhedskonsulenter?
- Hvad er jeres overordnede mål og strategier for lærepladssøgningen?
- Hvordan sikrer I vidensdeling mellem lærere, virksomhedskonsulenter og ledelsen?
- Hvordan fungerer samarbejdet med virksomhederne?

18. Egen undersøgelse 2017, Vikkelsø Slot 2016 og Vikkelsø Slot 2008.

19. Beregning på baggrund af tal fra UVM's Datavarehus

Ved at systematisere understøttelsen af elevernes praktikpladssøgning, sikrer I en mere gennemgående støtte til eleverne og sikrer mere lige muligheder for at finde praktikpladser. En uformel vidensdeling om praktikpladssøgning kan omvendt betyde, at succesen med at finde en praktikplads i højere grad afhænger af, om eleven har et personligt netværk, der kan hjælpe. Fx i form af hjælp fra familiemedlemmer, venner eller lærere, som giver en anbefaling eller et opkald, der i sidste ende er med til at lette vejen. Vil man styrke hele elevgruppen og især kvinder og etniske minoriteter, kan det være en god start, at I bliver opmærksomme på, hvad I allerede gør på skolen, og hvad I kan gøre for at sikre, at alle kommer med.

Sådan kan I klæde eleverne på

Som uddannelsesinstitution kan det være meningsfuldt at tænke i, hvordan I som skole i særlig grad kan understøtte kvinder og etniske minoriteter m/k's praktikpladssøgning, da disse grupper møder specifikke udfordringer²⁰, og som et led i, at I har besluttet at gøre en indsats for at flere skal fuldføre uddannelsen. At klæde eleverne godt på til praktikpladssøgningen kan gøres på flere måder.

I kan fx som en del af en generel introduktion til elevernes praktikpladssøgning, fremhæve hvilke rettigheder de har i forhold til ligebehandling²¹, og hvilke regler der gælder for omklædning²², når man søger om praktikplads eller job. Det giver eleverne et bedre grundlag for at håndtere, hvis de bliver mødt med usaglige spørgsmål, afvisninger eller andre former for forskelsbehandling. Læg vægt på, at det ikke er elevernes ansvar alene, og synliggør hvordan de kan få hjælp på skolen, hvis de i praktikpladssøgningen møder diskrimination.

DET SIGER LOVEN

Loven siger, at alle danske virksomheder er forpligtet til at sikre ligebehandling af alle medarbejderne uanset køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Det afgørende er, at de beskyttede kriterier, ikke må tillægges vægt ved hverken ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller ved fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår.

Ligebehandlings- og Forskelsbehandlingsloven

20. Vikkelsø Slot 2016

21. Se link i til den fulde lovtekst for hhv. ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven i kildefortegnelsen side 33.

22. Se AT-vejledning A.1.13 for at se arbejdsmiljølovens bestemmelser om omklædning og bad. Se link i kildefortegnelsen side 33.

Nogle skoler vælger også at lave en halv til en hel time kun for de kvindelige elever for at forberede dem ekstra godt på praktikpladssøgningen. Herunder at give dem redskaber, motivation og viden til at takle eventuelle situationer, som er vanskelige. Det kan fx være en fordel hvis kvinderne kender reglerne om bad og omklædning, så de er klædt på, hvis de møder argumentet omkring at virksomheden ikke har "faciliteter til kvinder". På den måde ved de, at faciliteterne ikke er en forhindring, og at lidt fleksibilitet i forhold til mødetider fx kan være en løsning. Hvis der er kvindelige elever, som bruger tørklæde, kan det også være en god idé, at eleverne kender lovgivningen og forskellen på saglige og usaglige krav til påklædning. Samtidig er det godt at eleven er klædt på til at kunne tage en proaktiv dialog med den potentielle arbejdsgiver, så de sammen kan finde en tørklædeløsning, som lever op til virksomhedens krav til sikkerhed eller hygiejne med videre. Det er afgørende at underviseren eller virksomhedskonsulenten, der holder oplægget, er motiverende og redskabsorienteret i forhold til elevernes praktikpladssøgning.

Idéen er, at eleverne får redskaber til at forventningsafstemme indledningsvist med potentielle fremtidige arbejdsgivere. På den måde bliver de i stand til at tage en dialog om pragmatiske og lavpraktiske løsninger indenfor lovgivningen, sådan at omstændigheder som der kan findes en løsning på, ikke behøver at forhindre et fremtidigt samarbejde.

VIRKSOMHEDSKONSULENT-TEAMETS ROLLE



Klæd virksomhedskonsulenter på til mangfoldig lærlingerekruttering, og til at håndtere evt. diskrimination.

De fleste erhvervsskoler har et solidt team af praktik- eller virksomhedskonsulenter, som står for kontakten til virksomhederne i lokalområdet.

Med fremtidens manglen på faglærte, kommer virksomhedskonsulenterne mere end nogensinde før, til at være spydspidser i en mangfoldig lærlingerekruttering, fordi det

netop er dem, der ofte som en del af deres arbejdsopgaver har muligheden for at håndtere og udfordre nogle af de forbehold og fordomme overfor unge kvinder og unge med minoritetsbaggrund m/k, som stadig findes på arbejdsmarkedet²³.

23. Vikkelsø Slot 2016

Som et led i at klæde virksomhedskonsulentteamet på, til den gode dialog med virksomhederne om mangfoldig rekruttering, kan det være en god øvelse at gå på opdagelse i fagene med nye "mangfoldighedsbriller" på. Inden for de fleste fag er der en stærk fortælling om, hvem "den gode håndværker" eller "den gode lærling" er. Den fortælling handler ofte både om faglig stolthed og tradition, men den kan også være præget af vanetænkning og sætte en stopper for at tiltrække nye kræfter til faget. En øget bevidsthed, om de normer og fortællinger, er første skridt til at gentænke og udvide dem. Den refleksion kan være et godt udgangspunkt for at forstå, hvad der kan være på spil i rekrutteringsprocesserne.

Det udfordrende match

Den såkaldte Rip, Rap, og Rup-effekt beskriver det fænomen indenfor rekruttering, at der ofte er en tendens til at man ansætter folk der ligner en selv²⁴. Rip, Rap og Rup-effekten forhindrer med andre ord en mere mangfoldig rekruttering. Netop matchet mellem virksomheder og elever er afgørende for, at eleven fuldfører sin uddannelse og at både elev og virksomhed får en god oplevelse. Det kræver skarpe sociale og faglige kompetencer hos konsulenterne at få alle elever i mål. Heldigvis er mange virksomheder opmærksomme på, fordelene ved at have en sammensat og forskelligartet medarbejdergruppe. Alligevel sker det med mellemrum at virksomhedskonsulenterne bliver bedt om at diskriminere på baggrund af køn og etnicitet, selvom det er ulovligt²⁵. Det er situationer, der kan være svære at håndtere. For som virksomhedskonsulent er du afhængig af at bevare et godt forhold til virksomhederne, hvis du skal have de næste elever igennem, men du er som virksomhedskonsulent forpligtet lovmæssigt til at sige fra.

ØVELSE TIL VIRKSOMHEDSKONSULENTTEAMET: INDKREDS DET VELLYKKEDE MATCH

Hvad kendetegner det gode praktikpladsforløb, som I er stolte af?
Hvad var afgørende for at det kunne lade sig gøre?

24. Nielsen, Andersen, Petersen 2012

25. Vikkelsø Slot 2016 og Vikkelsø Slot 2008.

Fokus på forventninger

Som virksomhedskonsulent har du gode muligheder for at gøre en forskel for mange af de kvinder og etniske minoritetsunge m/k, der har særligt svært ved at få praktikplads.

Jo mere klar en virksomhed er på deres profil, jo bedre er chancen for at lave et match med den rigtige lærling. Som virksomhedskonsulent er du både formidler i forhold til nogle virksomheder, som har en meget uformel rekruttering, og rådgiver for andre virksomheder der har deres rekruttering helt sat i system, og præcist ved hvad de vil have og hvorfor.

"Jo bedre din relation til virksomheden er, jo bedre kan du udfordre dem på, hvad det er, de tror de har brug for. Af og til giver jeg dem en ansøger de ikke forventer. Dvs. hvis en virksomhed udtrykker skepsis overfor at tage en lærling med anden etnisk baggrund end dansk eller en kvinde, så siger jeg fx: "Jeg ved godt du sagde det og det, men se lige hende her, hende tror jeg kunne passe godt ind her, hun er virkelig dygtig."

Virksomhedskonsulent

Kunsten at udfordre

De danske virksomheder er vidt forskellige. Nogle har erfaringer med at have kvindelige industrilærlinge og har en meget blandet medarbejdergruppe, mens andre er mere uerfarne eller tilbageholdende. Virksomhedskonsulenterne har derfor grundlæggende brug for nye redskaber og opbakning til at rådgive virksomhederne, i forhold til mangfoldig rekruttering og håndtering af eventuel diskrimination.

Det sker at vi af og til har en virksomhed, der siger "vi er ikke klar til piger".

Virksomhedskonsulent

7. EN VIRKSOMHEDSGUIDE TIL MANGFOLDIG LÆRLINGEREKRUTTERING

Til virksomheder

Mange virksomheder står i disse år overfor at skulle søge flere medarbejdere. Samtidig viser beregninger, at vi kommer til at mangle 44.000 faglærte i industrien i 2020. Det er en oplagt anledning til at tænke i nye baner ift. rekruttering af både lærlinge og medarbejdere.

Som et led i projektet udgiver vi guiden "Find den rette lærling – guide til mangfoldig lærlingerekruttering til industrifagene". Guiden giver inspiration til, hvordan virksomheder i industrien kan rekruttere mere mangfoldigt og i højere grad nå kvindelige lærlinge og lærlinge med minoritetsbaggrund. Derudover giver guiden inputs til, hvordan man som virksomhed kan sikre lærlingenes trivsel og fastholdelse gennem fokus på et godt og inkluderende psykisk arbejdsmiljø.

I "Find den rette lærling" finder I:

- Guide til en mere mangfoldig rekruttering
- Viden og regler om:
 - Omklædning, når I vil ansætte kvindelige lærlinge
 - Sproglige færdigheder
- Bud på hvordan I kan skabe et godt arbejdsmiljø for alle – så I sikrer trivsel og fastholdelse af alle lærlinge på virksomheden.
- Inputs til hvordan I finder lavpraktiske løsninger i hverdagen på virksomheden



8. OM PROJEKTET

”Mangfoldighed – et potentiale for flere faglærte i industrien”

Projektet er finansieret af Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond og gennemført fra 2017-2019. Projektets formål har været at rekruttere flere kvinder og etniske minoriteter til industriens uddannelser, samt at sikre at disse grupper trives undervejs i deres uddannelsesforløb og på deres praktiksted, så de i højere grad gennemfører deres uddannelse.

Det er gennemført som et samarbejde mellem 3F, Dansk Metal, Dansk Industri og uddannelsesinstitutionerne TEC og NEXT. Derudover har vejledningscentrene UU København og UU Syd også deltaget i de projektaktiviteter, som har handlet om uddannelsesvejledning og Hands On har bidraget til distribution af projektets kampagnevideoer [#færrefordomme flere faglærte](#).

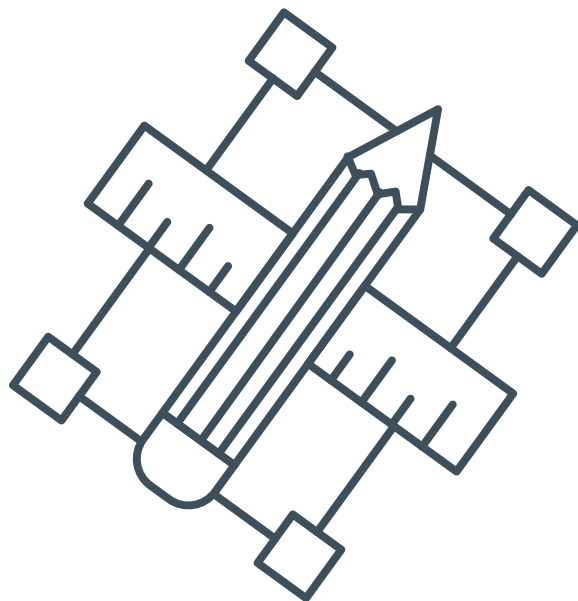
Projektet har haft fokus på hovedstadsregionen og mere specifikt på NEXT's uddannelser: industrioperatør og procesoperatør samt TEC's uddannelser: smed, karrosseritekniker samt personvogsmekaniker og lastvogsmekaniker.

Som en del af projektet har vi gennemført en større interviewundersøgelse fra maj 2017 til august 2017. Undersøgelsen består af interviews med i alt 29 elever, fra projektets to målgrupper: kvinder og etniske minoriteter m/k, fordelt på syv forskellige uddannelser på TEC og NEXT: Industrioperatør, procesoperatør, smed, karrosseritekniker, personvogsmekaniker og lastvogsmekaniker. Derudover har vi interviewet 7 UU-vejledere fra UU København og UU center Syd. Interviewundersøgelsen inddrages løbende i best practice rapporten – både i form af citater fra interviewene, og som baggrund for de foreslåede indsatser.

KILDEFORTEGNELSE

- At-vejledning A.1.13: Velfærdsforanstaltninger på faste arbejdssteder
<https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/v/a-1-13-velfaerdsforanstaltninger-faste-arbsteder>
- Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=179869>
- Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=137042>
- "Danmark kommer til at mangle faglærte", AE Temapublikation marts 2016:
<https://www.ae.dk/publikationer/danmark-kommer-til-at-mangle-faglaerte>
- Højdal og Poulsen, "Kapitel 6: Linda S. Gottfredson." i "Karrierevalg: teorier om valg og valgprocesser", 2012
- Kvinder i IT. Rambøll Management. 2007
- Lehn-Christiansen, "Køn og vejledning i uddannelsessystemet" i Emerek og Holt "Lige muligheder – frie valg?", 2008
- Lehn-Christiansen, "Køn, kommunikation og erhvervsuddannelser", LO Danmark 2012
- Liversage og Knudsen, "Kvinder i byggefag", SFI 2011
- Nielsen, Andersen og Petersen: "Specialet som glasloft", Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift, artikel, årgang 7, 2012
- UVM's Datavarehus: <https://uvm.dk/stil/uddannelsesdata/datavarehuset>
- Vikkelsø Slot: "Lige adgang til praktikpladser", Institut for Menneskerettigheder. 2016.
- Vikkelsø Slot: "Praktikpladser og formidlingspraksis". Rockwool Fondens Forskningsenhed. 2008.
- Wikstrand og Lindberg, "Tala om arbetslivet!", 2015





‘Mangfoldighed i industriuddannelserne. Best practice fra projektet “Mangfoldighed – et potentiale for flere faglærte i industrien”’

Tekst

Katrine Manfred Swets og Kristine Esrom Raunkjær, Dansk Metal, med feedback fra projektets styregruppe.

Layout

Andersen Design

Udgivet

Februar 2019

Udgives i forbindelse med projektet: “Mangfoldighed – et potentiale for flere faglærte i industrien”, der er et projektpartnerskab mellem 3F, Dansk Metal, Dansk Industri, TEC og NEXT. Best practice rapporten bygger på projektets undersøgelse fra 2017 og erfaringerne fra projektet indsatser. Rapporten kan rekvireres hos Pia Haandbæk, Dansk Metal, på mailadressen: piha@danskmetal.dk

Projektet er finansieret af Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond og gennemført i 2017-2019.

Tryk

Eget trykkeri

