

COMPAN **YOUNG**

Z3C

Kompetenceudviklingsforløb for oplæringsansvarlige

Præsentation ved den merkantile
lærepladskonference

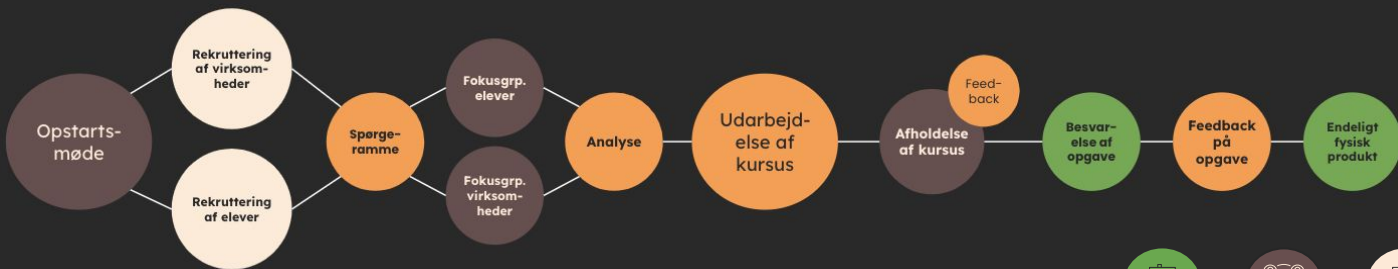
Opgaven

Kompetenceudviklingsforløb for
oplæringsansvarlige



Dette projekt sigter mod at **udvikle oplæringsforløb**, der ikke blot opfylder de traditionelle krav, men **som inkorporerer innovative og nytænkende metoder**. Ved at udfordre eksisterende praksis og eksperimentere med alternative tilgange sikrer vi, at virksomheder og elever er bedst rustet til at tackle fremtidens udfordringer inden for kontorarbejde, og får det maksimale ud af hvert elevforløb

At **udvikle og afvikle specialiserede oplæringsforløb til kontorstyrkere** med elever med det formål at imødekomme **virksomhedernes behov og udfordringer i forbindelse med oplæring af elever**, samt klæde dem på til **at arbejde med den enkelte elevs travlhed** og derved øge gennemførslen. Projektet er nytænkende og centralt fokuseret på vidensdeling med andre skoler.



Generel viden om målgruppen.

Viden er fundamentet.

Som ingen andre investerer vi i at forstå unges valg af uddannelse og karriere. Det sikrer, at vi og vores kunder altid har den nyeste viden og data inden for tiltrækning og fastholdelse af unge.

+32.000

Unge deltager årligt i vores undersøgelser om uddannelsesvalg

+150.000

Årlige besvarelser via mikromålinger om unges trivsel på uddannelser i Danmark

+80

Årlige individuelle analyser om blandt andet unges uddannelses- og karrierevalg og trivsel



Hvad kan få elever til at lade være med at søge en relevant stilling?

Hovedområde

31%

af eleverne fra kontor, handel og forretningsservice har hørt om en relevant stilling, de valgte ikke at søge.

34%

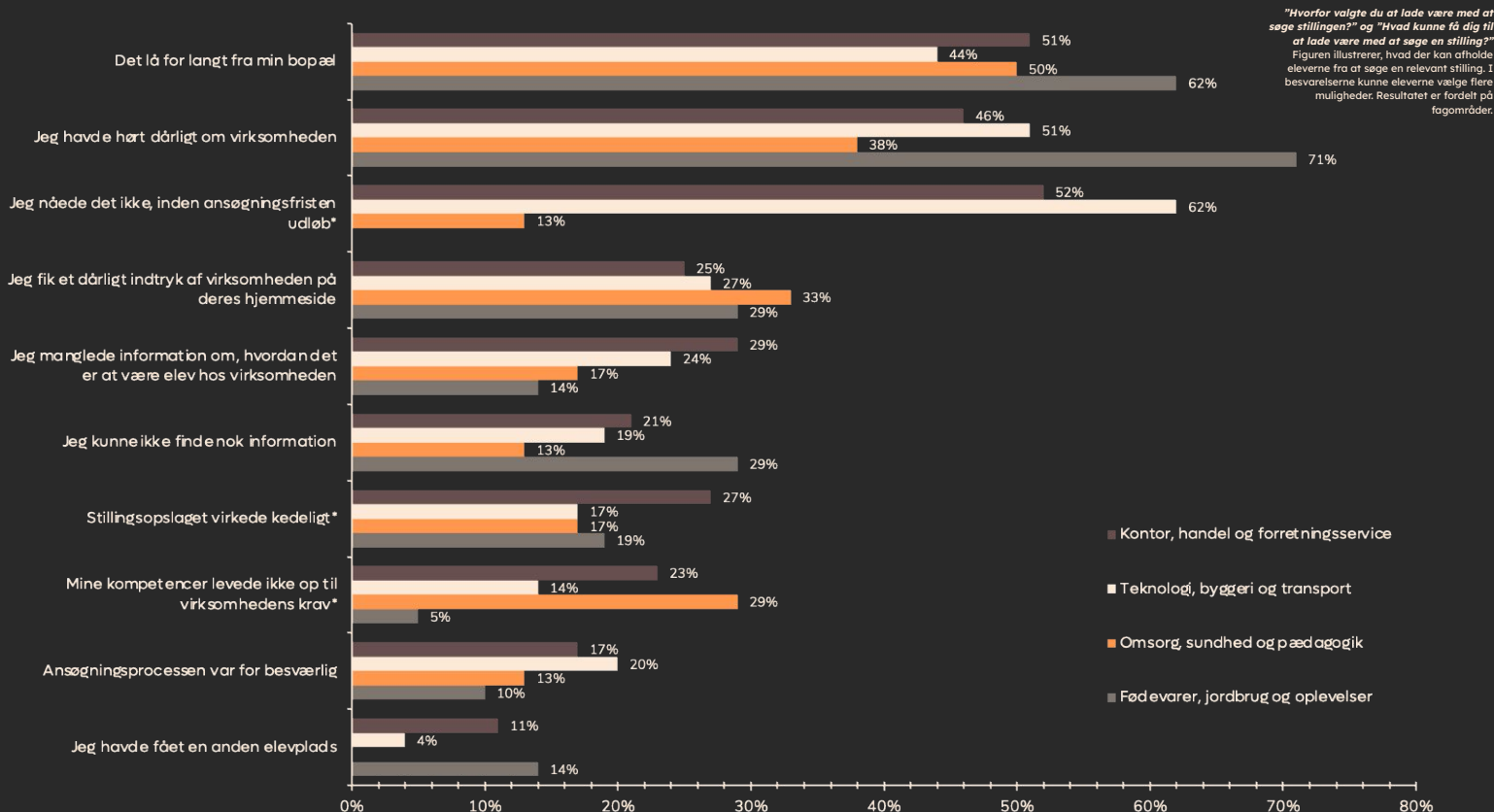
af eleverne fra teknologi, byggeri og transport har hørt om en relevant stilling, de valgte ikke at søge.

9%

af eleverne fra omsorg, sundhed og pædagogik har hørt om en relevant stilling, de valgte ikke at søge.

33%

af eleverne fra fødevarer, jordbrug og oplevelser har hørt om en relevant stilling, de valgte ikke at søge.



ZBC's unikke viden

Fokusgruppe med elever

1. Uddannelsesvalg
2. Elevpladsen
3. Jobsamtalen og preboarding
4. Onboarding
5. Det sociale
6. Faglighed
7. Mening
8. Match og mismatch

Dialogmøde med virksomheder

1. Preboarding
2. Onboarding
3. Løbende faglig udvikling
4. Løbende sociale aktiviteter
5. Løbende kommunikation og feedback
6. Rumme de unges behov

Udvikling af kursus for oplæringsansvarlige

Hovedpointer

1. At rumme unges behov
2. Pre- og onboarding
3. Social integration
4. Faglig udvikling

Granskning af al indsamlet data

Oplisting af samtlige data. Herunder UVAX-data (kvantitativt), elevernes fokusgrupper og virksomhedernes dialogmøde (kvalitativt)

Udvælgelse af hovedpointer

Ud fra de relativt mange fremtrædende tendenser, udvalgte vi igen fem hovedpointer:

Indholdsanalyse

Af data lavede vi en indholdsanalyse, hvor vi udtrak de mest præsentable temaer, emner og områder. Baseret på antal af udsagn, samt vægtning.

Opbygning 'pensum'

Hovedpointerne lagde grundlaget for det pensum vi udviklede, som bestod af en nøje doseret blanding af hhv. statistik, data, udsagn, best practices og modeller.

Fremtrædende tendenser

Indholdsanalysen viste os flere forskellige mulige vinkler og tendenser, som vi kunne bygge videre på.

Udvikling af opgaver

Selve undervisningsmaterialet blev understøttet af forskellige opgaver, som udføres for større forståelse af kurset. Herunder både individuelle, gruppe- og plenum-øvelser.

Afholdelse af kursus

2 dage

4 temaer

10 deltagere

4700 Næstved

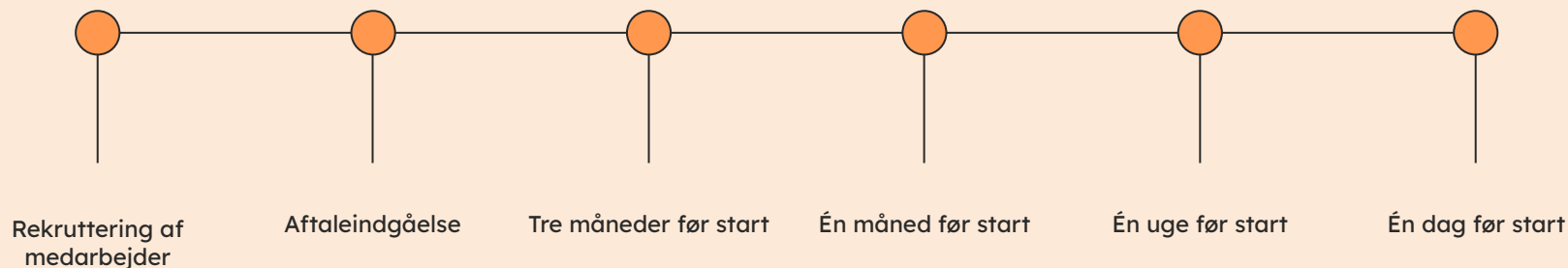


Hvad er preboarding?

Preboarding er processen, der er med til at forberede en ny elev, før vedkommende officielt starter i sin oplæring i virksomheden. Denne proces begynder efter eleven har accepteret elevpladsen, og fortsætter frem til første arbejdsdag.

Formålet med preboarding er at gøre overgangen til den nye rolle så smidig som mulig og at sikre, at den nye elev føler sig velkommen og forberedt på sin nye arbejdsplads.

Hvordan opretholder vi engagementet fra rekrutteringen af eleven til første arbejdsdag?



Svar fra spørgeskema - Preboarding

Spørgsmål: Hvilke preboarding-aktiviteter har i tidligere anvendt?

- I har haft **møder med eleven inden elevkontrakten trådte i kraft**, og jeres elev har tidligere været i **erhvervspraktik hos jer** i tre måneder. Dette skaber et godt grundlag for elevens integration.
- Den **primære kommunikation foregår via mail**. Derudover **inviteres eleven med til messer** og modtager **generel information omkring opstart**.
- Der er **udarbejdet et program for de to første dage**, som inkluderer introduktion til teamets kolleger med korte beskrivelser og billeder af dem, så eleven hurtigt kan lære dem at kende.
- Eleven inviteres altid til **morgenmad på første dag sammen med teamet**, hvilket hjælper med at sikre, at eleven føler sig velkommen og godt modtaget.
- I har **løbende kontakt** med eleven fra det tidspunkt, **hvor I bliver enige om opstarten**, hvilket understøtter en smidig overgang og forbereder eleven godt på arbejdspladsen.
- Der afholdes **informationsmøder og opstartssamtaler**, for at sikre, at både eleven og teamet er godt forberedte og afstemt inden opstart.



2,1 / 1,4*

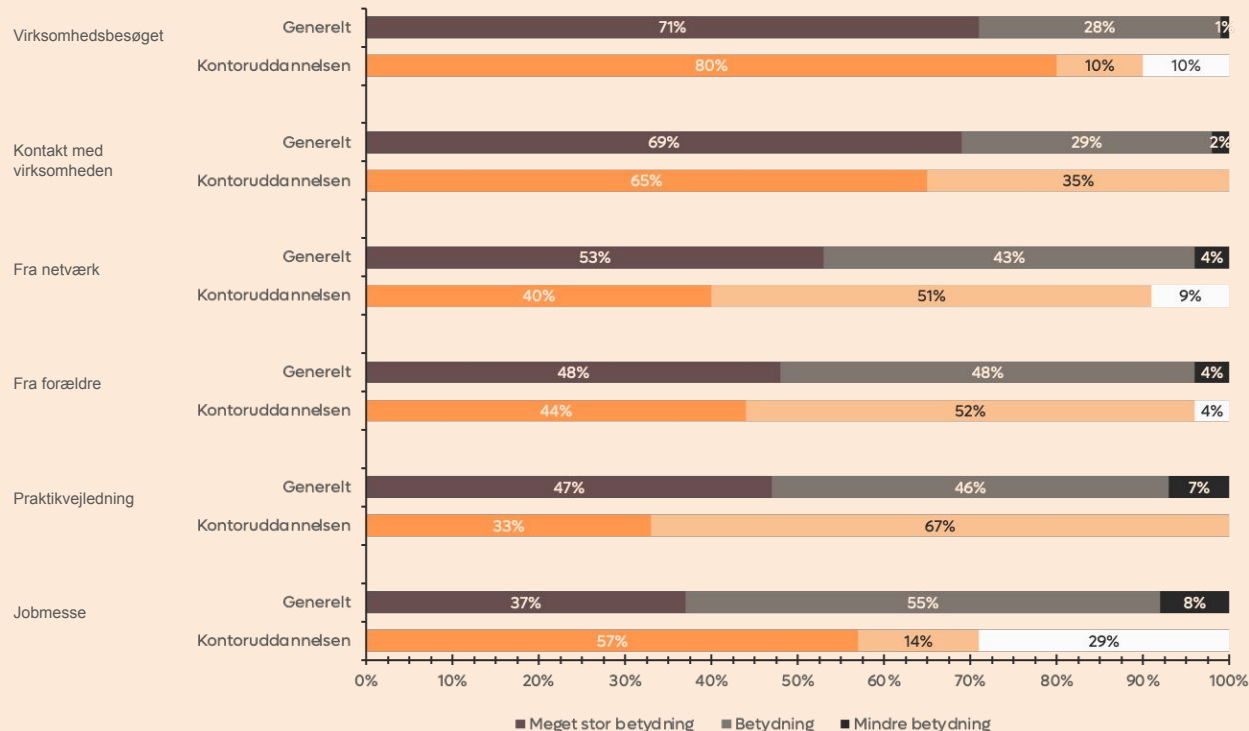
er det gennemsnitlige antal dialogbaserede informationskilder, eleverne brugte, før de besluttede sig.

Hvilken betydning havde dialogbaserede informationskilder i valget?

"I hvilken grad har informationen, du fik følgende steder, hjulpet dig i beslutningen om, hvor du skulle søge elevplads?"

Figuren illustrerer andelen af elever, der har angivet, at informationen havde mindre betydning, betydning eller meget stor betydning.

I besvarelsen svarede de på en skala fra 0 - 10, hvor svar mellem 0 og 2 er udtryk for "Mindre betydning", svar mellem 3 og 7 er udtryk for "Betydning", og svar mellem 8 og 10 er udtryk for "Meget stor betydning".



Preboarding af elever.

Elever/graduates

Udfordring

Mange søger andre veje

Companyoung udarbejder hvert år Unges Valg af Uddannelser, med op til flere 1000 deltagere inden for graduate og lære/elevplads området.

Vi ved, at mange unge elever og graduates har svært ved at finde det rette virksomhedsmatch. Dertil **søger de unge digitalt og meget bredt**, da der er mange virksomheder, der **kæmper efter deres gunst**.

Som resultat af dette er der mange unge, som enten oplever at de starter i deres stilling, men **føler de er fejlcaset**, eller at de i **rekrutteringsperioden lander et andet sted, uden man kender til årsagerne**.

Potentiale

Øget motivation, engagement og fokus på identitet frem mod opstart

Erfaringer fra både skoler og private virksomheder viser, og vores undersøgelser viser, at **pre-boarding** (fra tilmelding til start) og **onboarding** (første periode af uddannelsen) kan medvirke til, at **matchet mellem elev og virksomhed bliver tydeligere**.

Der foreligger således et kæmpe potentiale i at fokusere på at give den kommende medarbejder en fed oplevelse i perioden fra optag til opstart.

Færre falder fra fordi:

1. I hurtigt finder ud af, hvad der virker ved at **få deres feedback inden opstart**
2. **De møder faget hurtigere**, og derfor er de **mere begejstrede for uddannelsen**
3. De unge **bliver bekræftet i deres job** og ved, **hvad de kan forvente**, når de starter i deres stilling
4. I kan **gribe dem undervejs**, hvis eleven er i **tvivl**, om de er det rette sted
5. Virksomhedens **identitet, værdier og personlighed bliver** ekstremt tydelig og **relevant**.

Løsning

Kommunikationsaktiviteter inden opstart

I **preboardingsfasen forberedes eleven på sin rolle og virksomheden, før han eller hun officielt starter**. **Virksomheden** kan eksempelvis **sende en velkomstmmail**, der skaber den **første kontakt**, og som viser, at virksomheden ser frem til elevens opstart.

Virksomheden kan også **dele information om vision og værdier** for at give eleven en **forståelse af virksomhedens kultur**. Dette hjælper med at skabe en tidlig tilknytning til virksomheden og dens mål.

Nogle **virksomheder arrangerer en preboardingsdag** inden første officielle arbejdsdag, der har til formål at sikre, at den enkelte elev **føler sig mere tryk**, når han eller hun starter på sit oplæringsforløb.



Viden fra workshop med virksomheder.

Preboarding

Mange virksomheder gør det her

- **Information om opstartskurser:** Flere virksomheder tilbyder information om de kurser, eleverne skal starte på.
- **Invitation til sociale arrangementer:** En virksomhed nævner, at de inviterer elever til sociale arrangementer, der er planlagt.
- **Opfølgning og velkomstbeskeder:** Der er eksempler på, at virksomheder følger op med eleverne før start og fortæller, at de ser frem til samarbejdet.
- **Hilsedag:** En virksomhed organiserer en specifik dag, hvor nye elever kan hilse på og møde deres kommende arbejdsplads og kolleger.
- **Informationsmøder:** Afholdelse af informationsmøder om virksomheden og forløbet.
- **Skolebesøg:** Enkelte virksomheder tager ud på skoler for at møde eleverne, før de starter.
- **Diskussion om forventninger:** Møder, hvor forventninger til forløbet diskuteres med eleverne.

Og derfor kan I gøre det her

Tidlig og klar kommunikation: Start kommunikationen så tidligt som muligt. Send information om opstartskurser og andre relevante detaljer for at sikre, at eleverne føler sig forberedte og velinformerede.

Integration af sociale elementer: Inviter eleverne til at deltage i eksisterende sociale arrangementer eller arranger specielle velkomstaktiviteter. Dette kan fremme et godt socialt miljø og hjælpe eleverne med at føle sig som en del af teamet allerede før første arbejdsdag.

Personlig velkomst og opfølgning: Send personlige velkomstbeskeder eller emails, der udtrykker glæde ved at have dem ombord. Overvej muligheden for at arrangere personlige møder eller små introduktionsforløb, der kan hjælpe med at bygge relationer.

Forberedende møder og informationsmøder: Arranger informationsmøder, hvor både praktiske og kulturelle aspekter af arbejdspladsen præsenteres. Dette kan inkludere alt fra administrative procedurer til virksomhedens værdier og forventninger.

Besøg og engagement med uddannelsesinstitutioner: Styrk forbindelsen mellem arbejdspladsen og uddannelsesinstitutionen ved at arrangere besøg på skoler eller invitere lærere/instruktører til virksomheden. Dette kan give en bedre forståelse af elevernes baggrund og uddannelsesmæssige behov.

Åben og kontinuerlig dialog: Start en løbende dialog om forventninger og feedback. Dette kan inkludere alt fra arbejdsopgaver til personlige og faglige udviklingsmål.

Viden efter fokusgruppeinterviews med elever.

Preboarding

Det siger eleverne

- **Hjemmeside til elevinformation:** De bruger meget hjemmesiden til at søge information om det **at være elev**. Det er et plus, hvis der er udtalelser fra nuværende eller tidligere elever.
- **Tidligere elever påvirker valg:** Inden man starter betyder det rigtig meget, **hvad tidligere elever siger**.
- **Tidligere elever motiveres før start:** Det at **møde** eller **høre noget fra tidligere elever** inden start er en **stor motivation**, og de kan klæde en på til "hvad der venter".
- **Lang ventetid:** Perioden fra marts til september, hvor mange bare går og venter på at starte er lang.
- **Flere kontaktpunkter foretrækkes:** En fordel at tage kontakt flere gange inden start. En generel **mail**, en "**personlig**" fra oplæringsansvarlig og et **fysisk møde** er at foretrække.
- **Praktisk info ønskes til første dag:** Vil gerne klædes på **helt lavpraktisk til første dag**. Hvor parkerer jeg min cykel, hvilken indgang skal jeg bruge, hvem tager imod mig. Skal jeg have madpakke med?

Og derfor kan I gøre det her

- **Hold hjemmeside opdateret for elever:** Gør jeres hjemmesider aktuelle **for kommende elever** og opdatér/vedligehold den løbende, hvorved informationen bliver så vedkommende som muligt altid.
- **Anvend elevkommentarer på hjemmesiden:** Indsæt **kommentarer fra tidligere elever på jeres hjemmeside**. Kommunikation fra ung til ung hitter. Bruges også til at skabe en realistisk forventning til ens kommende elevplads.
- **Løbende kommunikation før start:** Sørg for at **kommunikér løbende fra aftaleindgåelse til første arbejdsdag**, for at skabe engagement og incitament for tilknytning inden den reelle start. Tænk endelig 'ud af boksen'.
- **Detaljeret pre-boarding information:** Intet er for småt at kommunikere om i preboarding. For nogle kan det være at vide **noget om dresscode, rygepolitik eller parkeringsforhold**. Formulér det og offentliggør det og adressér det.

Øvelse: Den gode preboarding-proces

Før opstart i virksomheden



Eksempler på kommunikation ifm. preboardingsaktiviteter:

- Fysiske møder
- Mails
- Videoindhold
- Telefonopkald
- SMS
- Sociale medier
- Online fora eller chatgrupper
- Nyhedsbreve
- Virtuelle møder
- Intranet eller medarbejderportal

Formål:

At strukturere og planlægge en effektiv preboarding-proces ved at visualisere tidslinjen og integrere forskellige aktiviteter.

Besvarelse af individuel opgave samt feedback

Udarbejdelse af konkrete værktøjer som kursisten udarbejder på baggrund af kurset, som kan fungere som konkret og vedvarende produkt, som virksomheden kan drage nytte af i fremtiden.

Efter besvarelsen modtog kursisten individuel feedback af kursusholder, som kursisten efterfølgende kunne implementere i det fysiske produkt.

Kursus for oplæringsansvarlige
Opgaveformulering



Opgave 2

Formål: Giv eleven en grundlæggende introduktion til bl.a. kolleger, arbejdsopgaver, kultur, der samlet set skal sikre en god start og integration i virksomheden.

Opgave 2. a.)

Start med at formulere en velkomstmail, som eleven modtager inden første dag.

Du kan skrive din mail her:

Feedback fra kursister.

Relevans for din opgaver som oplæringsansvarlig

Vurdering af relevans:

- "Det har været meget relevant. Selvom jeg har været elevansvarlig i en del år, så har jeg fået helt nye inputs, som gør, at jeg kan blive bedre og have større forståelse."
- "Det var meget relevant, men jeg gør en del af det i forvejen. Der er dog en del, jeg kan bruge, når det handler om trivsel."
- "I stor grad. Uanset hvor god man tror man er, kan man altid få noget nyt med."

Nye værktøjer og metoder:

- "Jeg fik meget med derfra og fik en masse bekræftet af det, jeg allerede gør."
- "Jeg har fået en masse inputs og feedback, som gør mig bedre."
- "Der er især værktøjer til at forbedre onboarding og trivsel, som jeg kan anvende i virksomheden."
- "Især i logistikafdelingen kunne de have brug for sådan et kursus. Det er nemlig den gamle skole, og der skal man bare gøre, hvad der bliver sagt."

Sparring og feedback fra kurset:

- "At vi bliver bedre til at sælge os selv, når vi skal have nye kontorelever."
- "Dejligt at sparre med andre virksomheder og få andres perspektiv på trivsel og uddannelse."
- "Jeg fik mange inputs fra de andre deltagere, og det gav rigtig meget at tale om erfaringer og best practices."

Kursets praktiske anvendelighed

Anvendelse af læringen i praksis:

- "Det føler jeg, at jeg kan i stor grad."
- "Jeg fik meget med derfra og fik en masse bekræftet af det, jeg allerede gør."
- "Jeg vil helt klart bruge noget af det her med næste gang, vi har en elev, for at gøre vores uddannelse endnu bedre."

Idéer til implementering i virksomheden:

- "Jeg vil gerne sørge for, at preboarding sidder i skabet."
- "Vi sørger for at sprede onboarding ud over flere dage, så de nye elever kan fordøje det bedre."
- "Vi har udarbejdet noget materiale, som vi kan bruge i hele organisationen - det er noget, vi kan tage direkte i brug."

Sparring og feedback i praksis:

- "Jeg har fået værktøjer til at forbedre trivsel blandt eleverne, som jeg vil implementere."
- "Især den feedback, jeg har fået fra Simon, har været meget anvendelig i forhold til det materiale, vi kan bruge internt i virksomheden."

En videohilsen fra en kursist

- Motivation: At forstå unge i virksomheder, og dermed danne grobund for forandring.
- Aktiv deltagelse og skriftligt opgave.
- Værdifuld diskussion om relevante temaer mellem kursister på tværs af virksomheder og brancher.
- Vigtigheden af social integration af de unge i virksomhederne.
- Individuel feedback fra oplægsholder
- Indsigter i hvad de unge har behov for.
- Konkrete værktøjer som virksomheden i fællesskab får ud at leve.



Z3C

**Vær med.
Verden er til at forandre.**

Trivselsprojekt for detailhandelselever.

2024-2026

Hvad er god trivsel?



Sammenhængen mellem trivsel og **frafald** er stærk

32%

Risikoen for at en elev frafalder sin erhvervsuddannelse inden for de første 12 måneder er 32 %, hvis eleven scorer 1 ud af 5 på generel trivsel. Risikoen er blot 3% for elever med høj trivsel. Egen indsats og evner har størst betydning.

50%

Cirka 50 % af eleverne, der trives allerdårligst, oplever ikke, at læreren respekterer dem eller giver dem faglig hjælp, når de har brug for det. Det gælder kun 7% af de øvrige elever.



DET GÆLDER OGSÅ JERES ELEVER!

Hvorfor overvejede du at stoppe?



N=510



Hvad kendetegner virksomheden, hvor unge gerne vil arbejde?

CompanYoung gennemførte i 2022 undersøgelsen "Unge Valg af elevplads". 1070 respondenter deltog ved undersøgelsen. Nedenfor er angivet de 5 vigtigste parametre på en skala fra 0-10.

Generelt

n = 1070

8.6

At der er en god leder

8.3

At der er et godt socialt miljø i virksomheden

8.2

At jeg bliver udfordret og kan udvikle mig i virksomheden

7.8

At der er gode muligheder for at arbejde sig op i virksomheden

7.7

At det er et sted hvor man kan få forskellige arbejdsopgaver

Detail

n = 291

9.0

At der er en god leder

8.6

At der er et godt socialt miljø i virksomheden

8.5

At jeg bliver udfordret og kan udvikle mig i virksomheden

8.1

At der er gode muligheder for at arbejde sig op i virksomheden

8.1

At virksomheden har et godt ry og omdømme



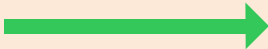
Hvordan understøtter
vi eleverne på tværs af
skole og virksomhed?

Kombinerer mikromålinger
(data) med handling over for
eleverne her og nu!

Aarhus Business College
BC Syd
Viden Djurs
Bestseller
COOP
Salling Group
REMA 1000
Dagrofa
XL-Byg
Matas

*Vi er stadig i opstartsfasen
og er foreløbigt denne
partnergruppe i projektet*

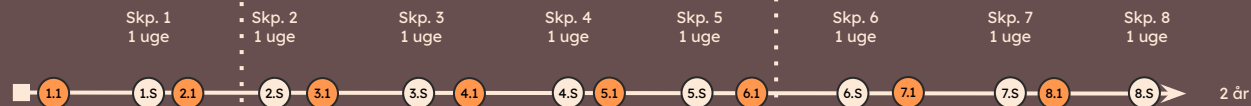
Mikromålinger vs. traditionelle målinger

	Traditionelle trivselsmålinger	studentpulse
Udsendelse	 Ved afslutning	 Løbende
Fokus	 Det der er sket	 Det der er på vej (og lige er sket)
Handling	 Næste elevhold	 Nuværende elevhold
Omfang	 20-25 min.	 5 min.

Timing af mikromålinger på hovedforløbet

Hovedforløb Viden Djurs

Løbende opstart
8 skoleperioder



Hovedforløb BC Syd

Løbende opstart
9 skoleperioder



Hovedforløb Aarhus BC

4-5 skoleperioder



1.O Måling under oplæring

1.S Måling på skole



Et sneakpeak på dugfriske resultater fra efteråret 2024



Projektmodel.



Nikolaj Schlüter

Director

+45 41100498

nhs@companyoung.com