

FASTHOLDELSE, UDVIKLING & TALENTUNDERSTØTTELSE VIA MENTORER

Baggrundsnotat



Mentorskab

Flere fremskrivninger viser, at Danmark kommer til at mangle faglærte i den nærmeste fremtid, men de unge vælger stadigvæk erhvervsuddannelserne fra til fordel for gymnasiale uddannelser. På trods af erhvervsuddannelsesreformen og indførelsen af karakterkrav i dansk og matematik, valgte blot 18,5 pct. af de unge fra 9. og 10. klasse at fortsætte på en erhvervsuddannelse. Samtidigt er der højt frafald og omvalg på erhvervsuddannelserne, hvilket gør det centralt at se på, hvordan man kan hjælpe de unge med at vælge rigtigt første gang – og fastholde dem. Mentorordninger bliver ofte nævnt som et redskab til at fastholde de unge, udvikle dem, gøre dem arbejdsmarkedsrobuste og talentunderstøtte dem – både i praktikken og på skoleforløbene. Det er derfor dette notats formål at kortlægge udvalgte undersøgelser og best practices inden for feltet, med særligt fokus på frivillige ordninger.

Baggrundsnotat er udarbejdet af Tænk tanken DEA for Region Hovedstaden, med henblik på at fastholde elever i uddannelse, som en del af regionens praktikpladsindsats. Baggrundsnotatet er baseret på en litteratursøgning og på interviews med repræsentanter fra danske, tyske og hollandske mentorordninger. Med afsæt i baggrundsnotatet er der udviklet en inspirationsguide om mentorskab til skoler og virksomheder.

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu
Juni 2017

Udarbejdet af:

Magnus Balslev Jensen, Seniorkonsulent
Mia Blichfeldt, Konsulent
Sidse Frich Ø.-Thygesen, Seniorkonsulent
Victor Kjeldsen Kjær, Projektassistent

*Notatet er udført af Tænk tanken DEA for
Region Hovedstaden*

BAGGRUNDSNOTAT: FASTHOLDELSE, UDVIKLING OG TALENTUNDERSTØTTELSE VIA MENTORER

1	Introduktion og anbefalinger	1
1.1	Anbefalinger og fem gode råd	2
2	Om projektet	3
2.1	Erhvervsuddannelserne i Region Hovedstaden	3
3	Formål og erfaringer med mentorordninger	4
3.1	Fra fokus på svage elever til fokus på arbejdsmarkedsrobusthed og rollemodeller	5
3.2	Mange definitioner på en mentor	5
3.2.1	Youth Initiated Mentoring	5
3.2.2	Den professionelle, lærende mentor	6
4	Forskellige typer mentorordninger	7
5	Organisering af mentorordninger	9
5.1	Strategisk forankring	9
5.2	Mentoreernes rammer og ansvarsområder	9
5.2.1	Indledningsvis uddannelse af mentor	9
5.3	Det rette match	10
6	Hvordan virker mentorordninger?	11
6.1	Langsigtede virkninger og selvledelseskompetencer	12
6.2	Voksenstøtte virker på det sociale, personlige og faglige plan	13
6.3	Indflydelse på frafald og fastholdelse	14
7	Konklusion	15
	Litteraturliste	16

1 Introduktion og anbefalinger

The mentor offers role modeling, counselling, confirmation and friendship, which help the young adult to develop a sense of professional identity and competence.

(Kram & Isabella 1985: 111)

Mentor, kontaktlærer, rollemodel, coach eller vejleder – at have et professionelt venskab har mange navne, og der er delte vande omkring definitionen af en mentor. Mentorordninger er et vidt begreb; fra buddy-ordninger til bedstefar-ordninger og fra peer-to-peer til den professionelle, lærende mentor. Formål og mentee varierer også; hvor nogle indsatser har fokus på udsatte børn og unge, har andre fokus på talentunderstøttelse, integration eller ledige, der skal i beskæftigelse.

Tre millioner mentee'er i USA

Mere end tre millioner unge amerikanere skønnedes i 2011 at være tilknyttet et mentorprogram (DuBois et al. 2011).

Fælles for mentorskab er, at det overordnede formål er "at hjælpe et andet menneske til større erfaring og indsigt – både personligt og fagligt" (Toft 2016: 27).

Viden om mentorordningers indflydelse er til en vis grad underbelyst og fragmenteret, hvorfor kortlægningen trækker på erfaringer og viden fra flere forskellige typer mentorordninger. Men både danske og internationale undersøgelser og erfaringer peger på, at mentorordninger – eller det professionelle venskab – har en positiv indflydelse på unge både i forhold til fastholdelse i uddannelse, uddannelsesafklaring, arbejdsmarkedsparathed, talentudvikling, lyst og vilje til læring og personlig udvikling.

Der har været afprøvet mange forskellige ordninger i Danmark såvel som i udlandet. Denne kortlægning forsøger at formidle viden om mentorordninger målrettet elever og lærlinge på erhvervsuddannelserne uden særlige behov. Notatet er blevet til på baggrund af desk research og interviews, herunder viden fra flere store danske og europæiske mentorprojekter.

Udvalg af større, danske mentorprojekter

- Relationer, der forpligter
- Brobygning til videre uddannelse
- Vi holder fast
- Talentvejen.nu

1.1 anbefalinger og fem gode råd

Mentorordninger virker. På trods af, at viden fra undersøgelser og forskning på sin vis er spredt og fragmenteret, så viser en undersøgelse fra Rambøll, at de unge i mindre grad falder fra deres uddannelse, hvis de er tilknyttet en mentorordning. I tråd hermed viser en undersøgelse fra CEFU, at 99 pct. af de unge oplever, at mentorer betyder noget, og 64 pct. mener, at de har stor eller meget stor betydning. Andre studier finder, at mentorordninger understøtter faglige og personlige kompetencer. Mentorordninger kan være et godt redskab til fastholdelse, karrierelæring, øget arbejdsmarkedsrobusthed og i høj grad også evnen til at navigere i uddannelsessystemet.

Vær opmærksom på

- at ildsjæle bidrager positivt til mentorordninger – men den mest stabile og langsigtede mentorordning kræver en strategisk kobling til uddannelsesinstitutionen.

1. Unge med en moderat voksentilknytning får mest ud af mentorordninger

Og de kan respondere godt på frivillige ordninger, som ung til ung eller seniormentorordninger.

2. Strategisk forankring er central

Mentorordninger skal være forankrede i ledelsen såvel som hos lærere, vejledere og andre aktører. Mange ordninger har været drevet af ildsjæle – eller øremærkede projektmidler – og mange er blevet nedlagt igen, når projektmidlerne er udløbet.

3. Klare rammer og træning

Når der er tale om formel, men ikke professionel, mentoring, så er det vigtigt at forventningsafstemme mellem mentor og mentee og opstille rammer for mentorordningen. Derudover er det en god idé at forberede både mentor og mentee på, hvad en mentorrelation indebærer.

4. Match på baggrund af fælles interesser

Når det gælder frivillige ordninger, så viser erfaringerne, at mentor og mentee skal matches ud fra interesser i højere grad end køn eller etnicitet: Det personlige match mellem mentor og mentee er centralt for en succesfuld relation.

5. Studerende fra videregående uddannelser er gode rollemodeller – og mentorer

I modsætning til udlandet, bruger Danmark ikke i særlig høj grad studerende fra de videregående uddannelser som ulønnede mentorer for erhvervsskoleelever på trods af, at studerende har et uudnyttet potentiale som frivillige mentorer.

2 Om projektet

Formålet med at kortlægge viden og best practice inden for mentorordninger er at understøtte praktikpladssøgningen hos Region Hovedstadens erhvervsuddannelseselever, og samtidigt få mere viden om, hvordan de fastholdes i praktikken ved at gøre dem robuste og arbejdsmarkedsparate – via mentorordninger. Set i lyset af den stagnerede ansøgning om optagelse på erhvervsuddannelserne (EUD), sammenholdt med fremskrivninger, der viser mangel på faglærte i nærmeste fremtid, er det også væsentligt at fastholde de unge – på skoleforløb, såvel som i virksomhederne.

2.1 Erhvervsuddannelserne i Region Hovedstaden

Erhvervsuddannelsesreformen, der blev implementeret i 2015, introducerede et adgangskrav på mindst 2,0 i gennemsnitskarakter i både dansk og matematik til afgangsprøven i 9. eller 10. klasse.

På trods af karakterkravet er der i bekendtgørelsen om erhvervsuddannelser stadig fokus på mentorer og fastholdelseskonsulenter. Der er uden tvivl stadig skrøbelige unge på alle ungdomsuddannelser – også på erhvervsuddannelserne – men der skal samtidigt også være plads til talentpleje og talentunderstøttende ordninger. De fleste unge har stadigvæk brug for råd, vejledning og rollemodeller i et erhvervsuddannelsessystem, der rummer mere end 100 uddannelser med over 300 trin eller specialer, praktik på de voksnes arbejdsmarked og mange forskellige muligheder for videreuddannelse.

De unge på erhvervsuddannelserne i Region Hovedstaden:

- Gennemsnitsalderen for elever, der starter på grundforløbene¹ i Region H er 22,4 år. Lands gennemsnittet er 21,8 år. Tallene er beregnet ud fra tilgangen af elever til erhvervsuddannelserne fra år 2007 til og med år 2015 (EAK, Undervisningsministeriet).
- 55 pct. elever er 15-19 år, når de påbegynder en erhvervsuddannelse, 24 pct. er 20-24 år. Tallene er ligeledes beregnet ud fra tilgangen til erhvervsuddannelserne fra år 2007 til og med år 2015 (EAK, Undervisningsministeriet).
- 12,8 pct. af regionens 9. og 10. klasses elever valgte i 2017 at søge om optagelse på EUD som førsteprioritet. Landsgennemsnittet for 2017 er 18,5 pct. (FTU, Undervisningsministeriet).
- Der er 16.625 igangværende praktikaftaler i Region Hovedstaden (januar 2017) (PRK, Undervisningsministeriet).
- Der er 1075 praktikpladssøgende elever i Region Hovedstaden (januar 2017) (PRK, Undervisningsministeriet).
- I februar 2017 er der i hele landet 8.384 elever i skolepraktik, mens der i Region Hovedstaden er 1.858 elever i skolepraktik (PRK, Undervisningsministeriet).
- Piger udgør ca. 45 pct. og unge med etnisk minoritetsbaggrund ca. 19 pct. af EUD-eleverne. Begge tal har været stagneret de sidste 10 år (EAK, Undervisningsministeriet).

¹ Gennemsnit for grundforløb 1 og grundforløb 2

3 Formål og erfaringer med mentorordninger

Mentorordninger og rollemodeller for unge mennesker er ikke et nyt fænomen. Men i disse år er vi vidne til store forandringer på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet og i samfundet, hvilket kan være med til at øge behovet for en mentor. DEA har tidligere undersøgt, hvad der kendetegner den generation, vi kalder *Generation Next*, og som netop nu udgør en stor del af de unge på landets uddannelsesinstitutioner.

Generation next er de unge, som er født i årene 1995-2002 og lige nu er mellem 14 og 21 år. Generationen spænder fra de ældste i grundskolerne til de yngste på de videregående uddannelser.
(DEA 2016: 16)

Generation Next er en polariseret generation, hvor nogle unge trives med de stigende krav om selvstændighed og stærke faglige kompetencer. I et mentorperspektiv kan disse unge være oplagte til generelle eller talentorienterede mentorforløb. Der er dog en stor gruppe unge, der har svært ved at overskue deres ud-

dannelsesmæssige rejse. For at sikre at også disse unge kan navigere gennem uddannelsessystemet på vejen mod et godt arbejdsliv, kan mentorforløb være en afgørende faktor i fastholdelsen af de unges engagement og gåpåmod. Polariseringen blandt unge betyder derfor, at der kan være et behov for en differentieret mentorindsats. Mentee'en har flere fordele ved at have en mentor. Fx hjælper mentoren mentee'en med at opføre sig professionelt og blive klædt på til at begå sig på en arbejdsplads. Desuden kan mentoren rådgive og hjælpe den unge med at blive bedre til problemløsning og at navigere i uddannelsesmulighederne. Der kan også være en form for venskab i mentorforholdet, og slutteligt er mentoren rollemodel for den unge (Kram 1985). Hvis vi skal sikre, at de mentorforløb, der tilbydes danske unge, gør en reel forskel, så skal der arbejdes systematisk med kvaliteten af disse forløb. Derfor er danske og udenlandske erfaringer med mentorforløb vigtige, så der kan bygges ovenpå eksisterende viden og erfaringer.

En mentor kan

- Være rollemodel
- Hjælpe med at overskue uddannelsesmuligheder
- Rådgive i forhold til uddannelsesvalg
- Fastholde engagement og gåpåmod
- Vejlede i forhold til professionel opførsel
- Klæde mentee'en på til at blive bedre til problemløsning

Uddannelsesansvarlige og oplæringsansvarlige

Praktikvirksomheder skal have en uddannelsesansvarlig, der er ansvarlig for lærlings/elevens uddannelsesforløb. Mange virksomheder arbejder med oplæringsansvarlige og instruktører. Det er væsentligt at skelne mellem den, der har det formelle ansvar for lærlings/elevens uddannelse, og den der støtter eleven uden at have formelt ledelsesansvar. Det er sidstnævnte, der minder mest om en mentor.

Formålet med dette projekt er at facilitere videndeling og præsentere et udsnit af de mentorforløb, der findes i dag, til inspiration for uddannelsesinstitutioner, virksomheder og andre, som arbejder med unge.

3.1 Fra fokus på svage elever til fokus på arbejdsmarkedsrobusthed og rollemødder

I årene forud for erhvervsuddannelsesreformen blev der sat fokus på mentorordninger for erhvervsskolernes særligt udsatte elever for at mindske frafaldet (Regeringen, 2006:38, Albæk et. al., 2012: 26). Efter indførelse af et karakterkrav på minimum 2 i dansk og matematik i 2015, er der fortsat i bekendtgørelsen krav om, at der skal stilles kontaktlærere og mentorer til rådighed *for de elever, der har behov for støtte og vejledning fra sådanne kontaktpersoner for at kunne gennemføre et påbegyndt uddannelsesforløb*. Skolen fastsætter rammer for kontaktlærernes og mentorenes virksomhed (Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser, § 58). Men erhvervsuddannelsesreformen bragte også fokus på talentpleje og mulighed for talenter og fag på højere niveauer, hvor mentorordninger også kan spille en stor rolle. Internationalt varierer brugen af mentorordninger således også, hvor tilgangen flere steder er bredere og mere almen frem for udelukkende at have fokus på at støtte de unge, der har det sværest i skolen og dagligdagen. Denne bredere tilgang i brugen af mentorer omfatter altså en vifte af unge med meget forskellige baggrunde, og det betyder ofte også, at mentorskabet ikke er et tabuiseret emne blandt unge eller forbundet med stigmatisering. Et skift til en bredere anvendelse af mentorer kan efter erhvervsuddannelsesreformen også være aktuel i Danmark, og de internationale erfaringer, DEA har mødt gennem blandt andet interviews, peger i retning af, at der er mange fordele forbundet hermed. Mentorordninger, der har fokus på unge med moderat eller god voksenkontakt eller som en talentunderstøttende indsats, styrker ikke blot de unge, men kan også gøre det mindre tabubelagt og stigmatiserende at være tilknyttet en mentorordning.

Fuldtidsmentorer og kontaktlærere

Mange erhvervsskoler har professionelle vejledere ansat. På SØPU er der to fuldtidsmentorer, mens andre skoler har undervisere, der også agerer som kontaktlærere eller deltidsmentorer.

3.2 Mange definitioner på en mentor

Definitionen af, hvad en mentor er, kan tolkes bredt. Overordnet er der enighed om, at en mentor er en rollemodel, der via sin længere livserfaring kan hjælpe med eller lære den yngre mentee at blive bedre til at navigere på arbejdsmarkedet, i skolen og i privatlivet. Herudover skelnes der også mellem formelle og uformelle mentorer – hvor uformelle mentorer er personer, fx forældre eller lærere, der naturligt befinder sig i den unges omgangskreds, og formelle mentorer er ”den professionelle ven”, der kan være enten en ældre studerende eller på anden måde en frivillig eller en lønnet del- eller fuldtidsmentor (Rhodes & Schwartz 2016, Gardiner 2008).

3.2.1 Youth Initiated Mentoring

Youth Initiated Mentoring (YIM) er en mentormetode: Nyere forskning peger på, at der er god resonans i, at den formelle mentor samarbejder med de uformelle mentorer, da uformelle mentorer ofte primært støtter og rådgiver emotionelt, hvorimod den formelle mentor støtter og rådgiver om emner som arbejdsmarked, uddannelse og karriere. Samtidigt lærer det også mentee'en at udnytte sit eksisterende netværk og de uformelle mentorer, der allerede er i den unges nærhed. I programmer med fokus på YIM lærer mentoren mentee'en at identificere mulige uformelle mentorer i sit netværk og udvikle relationen til en uformel mentorrelation.

Nyere forskning viser positive og mere langsigtede resultater med mentorprogrammer, der inkluderer YIM, formodentligt fordi mange mentorprojekter er tidsbegrænsede og mangler forankring, når projektet er slut. Bruges en del af tiden på at udvikle den unges netværk af uformelle mentorer, skabes der derigennem længere og mere stabile relationer, da relationerne udspringer fra den unges eget netværk (Rhodes 2016). Youth initiated mentoring er således en metode, der kan bruges af alle typer mentorer.

Hvorvidt mentorer bør honoreres, er der uenighed om, og Toft (2016: 28) påpeger, at *det unikke ved mentorskab er, at mentor arbejder gratis, så der ikke i udgangspunktet er et ulige forhold som for eksempel i coaching, hvor den ene part betaler for at tale med den anden*. På den anden side forskes der meget i den lærende mentor, hvormed der menes en mentor, der er ansat, honoreret og tilknyttet skolen, et lokalt projekt eller anden offentlig instans som lønnet medarbejder. I grænselandet mellem den betalte mentor og den frivillige mentor er de honorerede mentorer, som der fx ses i organisationen Näktergalen², der er en del af det internationale mentornetværk Nightingale Mentoring Network og er i Malmö forankret på Malmö Högskola.

3.2.2 Den professionelle, lærende mentor

Gardiner (2008) og Schulin (2013) fokuserer på den lærende mentor: Det er den lønnede, ansatte mentor, og fokus er oftest på udsatte unge via en én til én-relation.

Gennem hjælpestrategier som blandt andet det professionelle venskab, hvor værdier som respekt, tillid, empati og fortrolighed er til stede (Gardiner 2008), lærer mentee'en, hvordan man søger praktikpladser, agerer på en arbejdsplads eller tager stilling til uddannelsesvalg:

"Her er tanken, at mentor både skal medvirke til fastholdelse i uddannelsen, og samtidig kunne "lære" eleven, hvad der skal til for at kunne gennemføre en uddannelse. Forholdet mellem mentor og mentee er derfor ikke umiddelbart ligeværdigt på samme måde som i et mentorforhold mellem to resursepersoner." (Schulin 2013: 28).

² Näktergalen fokuserer på socialt udsatte børn i alderen 8-12 år, der knyttes til en universitetsstuderende, der agerer som mentor. Mentor og mentee mødes 1-2 gange i ugen i perioden oktober til maj, og den universitetsstuderende modtager 3000 SKK.

4 Forskellige typer mentorordninger

Kortlægningen har vist, at der arbejdes med forskellige typer mentorordninger, der varierer både i forhold til formål, forankring, mentor-baggrund og mentee-målgruppe. Der er ung-til-ung-mentor, seniorordninger, professionelle mentorer og arbejdspladsmentorer. Nogle er forankret på erhvervsskolen eller i virksomheden, og andre er projektor organiserede eller drevet som NGO'er.

1. **Ung-til-ung-mentor, oftest frivillig**
2. **Voksen-til-ung-mentor, frivillig**
3. **Professionel mentor, lønnet**
 - a. Herunder også gruppementor
4. **Arbejdspladsmentor, lønnet via sit job i virksomheden**

Ad 1: Ung til ung-mentorer, ulønnet

Er oftest ældre studerende, der er mentorer for yngre elever. I en dansk kontekst er denne mentorordning ikke særligt udbredt, men internationalt meget brugt i fx buddyordning, storesøster eller storebrorordning, ældre studerende fra en videregående uddannelsesinstitution eller ældre studerende, der er mentor (tutor) for en hel klasse. Ung-til-ung-mentorer har oftest enten fokus på unge, der ikke har meget store sociale eller faglige udfordringer eller et talentunderstøttende fokus. Ordningen kan være med til at skabe relationer og hjælpe eleven med at navigere i fx uddannelsesvalg og styrke arbejdsmarkedsrobustheden (Paaske et. al., 2008: 19). Det er afgørende, at elevmentorordninger er velorganiserede, at de unge mentorer klædes på, og at der forventningsafstemmes mellem mentor og mentee, således at eleverne ikke overlades til selv at skulle håndtere de problemer og udfordringer, der måtte opstå i mentorrelationen.

Ad 2: Voksen-til-ung-mentor, frivillig

Mentorformen har været afprøvet på forskellige steder i Danmark, og ses også i høj grad i udlandet. Mentor er enten stadig erhvervsaktiv, også kaldet erhvervsmentor/virksomhedsmentor, eller seniormentorer, også kaldet for bestefarordninger. Mentorordningen kan være forankret på skolen, men kendetegnes ved, at mentorerne ikke er medarbejdere på skolen.

Ad 3: Professionel mentor

Denne mentorform er præget af en høj grad af professionalitet; det kan være enten en professionel mentor, fx med en socialpædagogisk profil, der arbejder fuldtid eller deltid som mentor eller coach på skolen eller en lærermentor – en underviser, der også arbejder med mentorring. Den professionelle, lærende mentor har oftest fokus på unge med sociale eller faglige

Medlemmer af 3F's efterlønsklub er mentorer

I Vejle Kommune startede man i 2007 en mentorordning, hvor ældre var mentorer for unge. Indsatsen begyndte som et samarbejde mellem ungdomsskolen, erhvervsskolen og de lokale virksomheder.

Mentorerne blev i projektets opstart hovedsageligt rekrutteret fra 3F's efterlønsklub. Det skyldtes, at de fleste af de unge i målgruppen overvejede eller efterspurgte erhvervsuddannelser. Formålet med ordningen var at hjælpe den unge i gang med en uddannelse, at fastholde den unge i uddannelsen og at hjælpe med at få en praktikplads.

Mentorens opgaver er dog udvidet til at omfatte mere end uddannelsesmæssige forhold: Det har hurtigt vist sig, at de unge i lige så høj grad har brug for en personlig mentor, som en faglig mentor.

udfordringer. Adgangen til kontaktlærere og professionel rådgivning via en fuldtidsmentor er givet i bekendtgørelsen.

Ad 3a: Gruppementor

I modsætning til den traditionelle én-til-én-mentorordning, er gruppementoren mentor for et netværk eller gruppe. Det ses blandt andet på KNord, der arbejder med et pigenetværk, og som i øvrigt har fundet, at netværksmentorer virker bedre for piger end drenge. En analyse fra EVA (2009) påpeger også, at erfaring viser, at netværksaktiviteter styrker det sociale miljø og dermed bidrager til bedre fastholdelse. Mentoren kan være ansat specifikt til opgaven eller være en medarbejder på skolen – undervisere såvel som tekniske eller administrative medarbejdere, og gruppen af mentee'er er oftest på 8-15 elever. Gruppementorer bruges i høj grad i amerikanske high schools, ofte benævnt "distributed counseling" eller "advisory programs" (Tocci et al 2005)

Ad 4: Arbejdspladsmentor

I de tilfælde, hvor erhvervsmentoren og mentee'en arbejder i samme virksomhed, er det vigtigt, at mentoren ikke har ledelsesansvar overfor mentee'en.

Erhvervsmentoren kan have fokus på både talent, almindelige unge og unge med særlige udfordringer. Mange virksomheder arbejder med uddannelsesansvarlige, lærlingeansvarlige og oplæringsansvarlige, og grænsen til mentorfunktionen kan være hårfin og svær at se. Et af de vigtigste kendetegn for en mentorordning er, at den ansvarlige ikke har det daglige ledelsesansvar over for eleven/lærlingen.

Instruktører hos Øens Murerfirma og Danfoss

Både Øens Murerfirma og Danfoss har lærlingeinstruktører; medarbejdere, der er ældre end lærlingene, men som ikke har direkte ledelsesansvar overfor dem. Lærlingeinstruktørerne har samme funktion som en mentor, og rådgiver og vejleder lærlingene både fagligt, socialt og personligt.

5 Organisering af mentorordninger

Der har været mange forsøg og projekter med mentorordninger – både centrale og decentrale, regionsbaserede og skolebaserede. Mange, især mindre projekter, har været drevet af ildsjæle og mange projekter er ophørt grundet manglende projektmidler eller manglende ejerskab. Ejerskab er centralt, hvis en mentorordning skal fastholdes i institutionen, og ejerskabet skal være forankret i ledelsen såvel som hos lærere, vejledere og andre aktører (Gjermandsen & Rømer, 2013).

5.1 Strategisk forankring

Holland er et af de europæiske lande, hvor man i en årrække har forsøgt at etablere mentorordninger i regi af erhvervsuddannelser. Dette med henblik på at arbejde med frafaldstruede unges motivation og dermed reducere antallet af elever, der ender med ikke at gennemføre en uddannelse. I årene 1998 til 2002 igangsattes omkring 250 mentorprogrammer på hollandske erhvervsuddannelser, hvoraf kun to af programmerne fortsat eksisterede i 2008 (Meijers 2008:237). Mentorordningernes korte levetid skyldes ifølge Meijers, at det ofte har været enkelte lærere, der selvstændigt har igangsat mentorforløbene ved at ansøge om finansiering fra eksterne puljer, og skolens ledelse har dermed kun i minimalt omfang været inddraget. Hertil kommer, at mange af de igangsatte mentorprogrammer har manglet en klar vision og en samlet strategi for, hvilke specifikke problemstillinger tilbuddet om mentorstøtte kan adressere.

5.2 Mentorernes rammer og ansvarsområder

Uanset hvilken type mentorordning, der arbejdes med (ung til ung, professionel, arbejdspladsmentor etc.), er det vigtigt at rammesætte ordningen fra begyndelsen. Rammen skal afklare forventningerne til en mentorordning, således at denne kan organiseres og finansieres på en måde, der giver mening. Gjermandsen og Rømer (2013) understreger, at hvis et mentorprojekt skal være effektivt, er det centralt, at man arbejder med at udvikle en fælles forståelse af, hvad mentorrollen indebærer, samt hvor grænserne går, for hvad en mentor skal kunne.

5.2.1 Indledningsvis uddannelse af mentor

Litteraturen og praksis fra både Sverige, Tyskland og Holland understreger vigtigheden af, at mentorerne modtager en indledningsvis uddannelse – måske blot af få dages varighed. Herved gøres de bevidste om, hvad det er for en opgave, de står overfor, og hvilke redskaber samt strategier, der er hensigtsmæssige at benytte i arbejdet med at etablere en nærværende og støttende relation til den unge på en etisk forsvarlig måde (Frimodt & Larsen 2009:4f, Katznelson 2008:8). Afhængigt af, om der er tale om en udsat ung eller en talentunderstøttende mentorordning, kan det være et krævende arbejde at være mentor; nogle mentorer og mentee'er mødes hver uge, andre mødes månedligt. Det bestemmes i høj grad af, hvad formålet med mentorordningen er.

5.3 Det rette match

Enhver god mentorrelation starter med det rette match mellem mentor og mentee, hvorfor det er vigtigt at gøre sig nøje overvejelser og have en systematiseret planlægning og gennemførelse af denne proces (Garringer et al. 2015, Stigaard 2010). Der findes forskellige strategiske tilgange til matchingen mellem mentor og mentee.

Hos Mentorprogrammet Friesland i Holland har man et frivilligt mentorkorps bestående af personer med meget forskellige baggrunde, og matchingen sker ved at sammensætte mentee med en mentor, der har konkrete erfaringer inden for det område, hvori mentee'en har et formuleret læringsmål. Det første møde er mere formelt og bruges til at finde ud af, om matchet er det rette, eller om en ny matching-proces bør finde sted.

I VerA-programmet i Tyskland (seniormentorer), matches mentoren og mentee'en primært på baggrund af geografi, den unges behov og så vidt muligt en lignende faglighed og branche.

En ofte benyttet tilgang bygger på et match ud fra ligheder mellem mentor og mentee. Det kan være overordnede ligheder som fx køn, race eller etnicitet, men det kan også være baseret på fælles interesser. Forskningen peger på, at det interessebaserede og individorienterede match er bedre end matching ud fra mere overordnede ligheder som fx etnicitet eller køn (Garringer et al. 2015, Gjermansen og Rømer 2013).

Når der er tale om fuldtidsmentorer forankret på skolen (fx SOPU og TEC), er der typisk kun få mentorer til rådighed. Her ved kan eleverne ikke som sådan matches med mentorer og vejledere ud fra personlig kemi. Det væsentligste ved denne type relation er, at de mentorer/vejledere, som tager sig af eleven udstråler åbenhed og tryghed – og yderligere er det den professionelle og ikke-fordømmende tilgang, samt de rette værktøjer, som vægtes højest.

I Australien matches mentor og mentee online

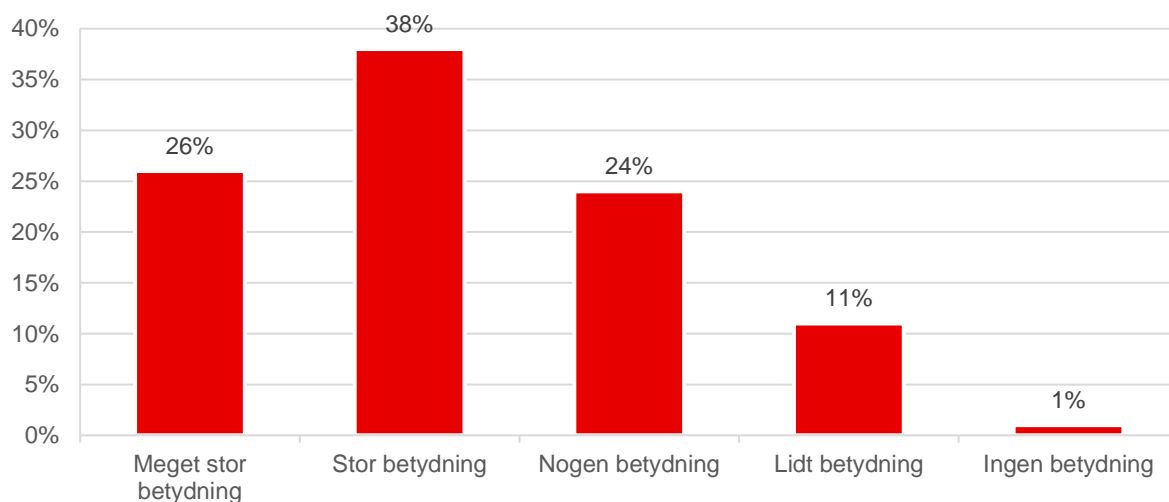
I mentorordningen MoVES under RMIT University i Melbourne, Australien, anvender man software-redskabet Chronus Tool, hvor mentorer og mentee'erne udfylder en række kriterier, som de matches ud fra. Samtidigt er der nogle konkrete spørgsmål til det første møde, der kan starte samtalen.

6 Hvordan virker mentorordninger?

Der er de seneste år blevet igangsat mange og forskelligartede mentorprojekter på erhvervsskolerne med det formål at reducere frafaldsprocenterne og støtte unge med faglige eller sociale vanskeligheder i at tage en uddannelse (Frimodt & Larsen 2009:4f). Overordnet er erfaringerne fra disse forsøg, at tilbuddet om at få tilknyttet en mentor, kontaktlærer eller rollemodel har en positiv effekt på skolernes evne til at fastholde ressourcetsvage elever (Katznelson 2008:7). Dette gælder også for elever med anden etnisk baggrund, som er en gruppe med særlig stor risiko for at falde fra en påbegyndt erhvervsuddannelse (Frimodt & Larsen 2009:4f).

CEFU har i en senere rapport "*Forsøg med brobygning til EUD – midtvejsstatus*" fra 2014 lavet en tilfredshedsundersøgelse blandt elever, der har haft en mentor. Elevernes egen vurdering peger på stor tilfredshed, hvor 99 pct. mener, at det har haft en betydning, mens 64 pct. mener, at det har haft en stor eller meget stor betydning at have en mentor (se CEFU's diagram gengivet i figur 1 nedenfor).

Figur 1: Elevernes vurdering af mentorernes betydning for dem i deres forløb



Elevernes vurdering af mentorernes betydning for dem i deres forløb. Svar afgivet ved exit fra forløbet. N=74
Kilde: CEFU, 2014.

6.1 Langsigtede virkninger og selvledelseskompetencer

“[Mentorordninger] har en speciel rolle i et livslangt læringsperspektiv, hvor selvledelseskompetence er meget vigtigt “.

Ali Tilma, Dekan, erhvervsskolen Frieseport, Holland

Mentorprogramma Friesland har evalueret, hvordan mentorordninger bidrager til langsigtet succes for mentee'erne, og det er herunder blevet undersøgt, hvilke fordele mentorindsatsen skaber i relation til selvtillid samt sociale og kognitive færdigheder (Vos 2014). Undersøgelsen er bl.a. baseret på survey og semistrukturerede interview med tidligere mentee'er, hvoraf størstedelen kommer fra en erhvervsuddannelse. Tallene viser, at majoriteten af de tidligere mentee'er efterfølgende enten er i arbejde (51,9 pct.) eller ved at tage en uddannelse (38 pct.). Det fremhæves også, at 43 pct. af de mentee'er, som gennemførte en erhvervsuddannelse, fortsat er på en videregående uddannelse – gennemsnittet for hollandske erhvervsuddannelseselever, der fortsætter på en videregående uddannelse, er til sammenligning omkring 30 pct. Der er således indikationer på, at mentorrelationen, i hvert fald delvist, har en effekt på gennemførelsen af en erhvervsuddannelse, men også, at den har indflydelse på arbejds- og uddannelseslivet efter erhvervsuddannelsen.

Mentorordninger styrker overgang fra EUD til videregående uddannelse

En undersøgelse fra Holland viser, at 38 pct. af tidligere mentee'er læser videre; gennemsnittet for hele landet er 30 pct.

Deltagerne i undersøgelsen peger endvidere på, at mentorrelationen har haft positiv indflydelse på deres selvtillid, kognitive færdigheder og på skabelsen af professionelle netværk, og at det er kompetencer, de har taget med videre i deres arbejdsliv. I studiet påpeges det således, hvordan mentorordningen ikke bare hjælper de unge nu og her, men også på længere sigt har en effekt i forhold til uddannelse og beskæftigelse.

I henhold til Vos' (2014) forskning og et perspektiv om livslang læring og karrierekompetence, kan mentoring ses som et redskab til at styrke unges selvledelseskompetencer og dermed gøre mentee'en i stand til at træffe kvalificerede valg i et længere perspektiv. På samme måde fremhæver flere af de interviewede mentorer (fx fra SOPU København og ROCK YOUR LIFE) begrebet 'empowerment' i forbindelse med mentoring, og at et af succeskriterierne for mentorindsatsen er at gøre mentee'en i stand til at træffe selvstændige beslutninger på et oplyst grundlag. Nyere tilgange til mentoring handler også i højere grad om selvstændiggørelse af mentee'en, så denne kan træffe egne beslutninger og åbne sit netværk i stedet for at være en form for behandling (Schwartz og Rhodes 2016).

Karrierelæring og -kompetence

Karrierekompetence er evnen til at forstå og udvikle sig selv, og i en foranderlig verden træffe kvalificerede valg i uddannelse, arbejde og livet generelt. Det er et begreb der gennem de seneste år har vundet frem i vejledningsforskning- og praksis, og det flytter vejledningen fra at have et 'her og nu'-fokus, hvor vejleder hjælper unge med at træffe et valg til at have et læringsfokus, hvor den unge lærer at træffe valg selv, og vejledningen får på denne måde karakter af et læringsforløb (Thomsen 2014).

6.2 Voksenstøtte virker på det sociale, personlige og faglige plan

DuBois et al. (2011) konkluderer, at de forskellige typer af mentorordninger alle har en positiv effekt. I amerikansk forskning er der lavet flere studier af effekter af mentorordninger hos unge. Det fremhæves bl.a., at mentorordninger har positive virkninger på områder som fravær, karakterer og kammeratskaber, og at de er centrale for at danne betydningsfulde relationer til voksne uden for familien (Wheeler et al., 2010: 13). I en større metaanalyse af 73 evalueringer af mentorordninger målrettet børn og unge har DuBois et al. (2011) systematisk samlet evidensbaseret viden om virkninger på unge, der deltager i mentorforløb. Undersøgelsen viser, at der i evalueringerne er evidens for, at mentorordninger har en positiv effekt og fører til adfærdsmæssige, sociale, emotionelle og faglige fremskridt hos unge med mentorer. De største virkninger er identificeret, når:

- Mentee har haft forudgående vanskeligheder
- Evalueringerne har haft større samples af unge mænd
- Målene for mentorprogrammet har stemt overens med mentorernes uddannelses- og beskæftigelsesmæssige baggrund.
- Mentor og mentee er matchet ud fra tilsvarende interesseområder
- Mentorprogrammer understøtter mentorers lærer- eller rådgiverrolle for unge

De faglige fremskridt i mentoring giver sig til udtryk ved, at unge præsterer bedre, når de testes i skolen, hvor de sociale og emotionelle fremskridt fx kan være, at mentorrelationen medvirker til, at mentee'en bedre kan forstå, udtrykke og regulere sine følelser og herigennem bedre indgå i relationer med andre. Det fremhæves også, hvordan en mentor kan fungere som en god voksenstøtte ved at hjælpe unge med at ændre syn på sig selv:

“By modeling caring and providing support, for example, mentors can challenge negative views that youth may hold of themselves and demonstrate that positive relationships with adults are possible” (Dubois 2011: 62)

Gruppen af elever, der har det største udbytte af mentorrelationer i skolerne er ifølge et andet amerikansk studie (Rhodes et al. 2010) elever, der allerede har moderat stærke relationer til væsentlige voksne (fx lærere og forældre). Gruppen oplever ifølge studiet fremgang både med henblik på faglige præstationer, prosocial adfærd og kognitive færdigheder som fx læringsmæssig fremgang, hvad angår både boglig, praktisk og identitetsmæssig udvikling. Både gruppen af elever med de stærkeste forudgående voksenrelationer, og gruppen med de svageste forudgående voksenrelationer får udbytte af at have en mentor, men førstnævnte gruppe er imidlertid dem, der får det mindste udbytte. Kvaliteten og udbyttet af en mentorordning er således forskellig alt efter målgruppen, hvorfor mentorordninger ikke nødvendigvis kun bør være et tilbud for de mest udsatte unge. Det antydes nærmere, at de fleste unge kan have fordel af at have en mentor.

Det bør fremhæves, at de unge, der har stærke voksenrelationer i forvejen formentlig allerede får opfyldt deres behov for råd i deres voksenetværk, og at de derfor ikke på samme måde har brug for en mentor. En forklaring på, at unge med svage voksenrelationer ikke får lige så stort udbytte af mentoring som midtergruppen, kan være, at denne gruppe tidligere har haft dårlige erfaringer i relation til voksne. En mentorrelation kan imidlertid ændre på dette og fungere som et eksempel på en god voksenrelation for mentee'en (DuBois et al. 2011). En 'voksen til ung' mentorordning kan derfor være gavnlig for unge, der

ikke på forhånd får opfyldt deres behov for voksenstøtte i forhold til uddannelse, arbejde og i livet generelt. Stærke voksenrelationer er generelt en fordel for unge, når de skal finde vej og navigere mellem uddannelse, arbejde og privatliv, og en mentor kan være et redskab hertil.

6.3 Indflydelse på frafald og fastholdelse

Der synes at være bred enighed på skoler, institutioner og i forskellige undersøgelser om, at mentorordninger har en positiv effekt på frafald i de danske erhvervsuddannelser. Det er imidlertid sværere at finde dækkende tal eller evalueringer, der understøtter denne påstand, når der afgrænses til mentorordninger på erhvervsuddannelser og i virksomheder. Ofte fokuseres mentorindsatsen nemlig ikke alene, men sammen med andre tiltag som fx brobygning og vejledning, og andre gange kaldes det ikke en mentorordning, selvom det er organiseret som en mentorordning. Det kan derfor være svært isoleret at udpege mentorordningers virkning på frafald og fastholdelse, selvom det flere steder antydes at have en effekt. En rapport fra CEFU (2008) sætter fokus på mentorordningers virkning på unge med anden etnisk minoritetsbaggrund end dansk. Undersøgelsen viser en betydelig reduktion af frafaldet på erhvervsskolen TEC's grundforløb både blandt etnisk danske elever og blandt elever med anden etnisk baggrund end dansk. Undersøgelsen tager udgangspunkt i grundforløbene i årene fra 2005 til 2007, hvor der registreres en samlet reduktion af frafaldet fra 34 pct. til 28,4 pct. (Katznelson & Olsen 2008:16).

Der er altså tegn på, at mentorordninger på danske erhvervsuddannelser har en vis betydning på frafaldet, men det er stadig ikke et område, der har været udgangspunkt for større og mere kvantitativt omfattende undersøgelser. Kigger man mod de videregående uddannelser, viser en intern undersøgelse fra VIA University College i Aarhus, at mentorordninger har en positiv effekt på frafaldet på bygningskonstruktøruddannelsen. Målingen, der er foretaget over et år, viser et fald i frafaldsprocenten på to procent efter at have anvendt mentorordningen (Krogh Andersen, 2015). Rambøll Management har desuden evalueret et forsøg med forskellige mentorordninger på ungdomsuddannelserne. Evalueringen peger overordnet på, at mentorforløbene har haft en væsentlig betydning for fastholdelsen af de unge, og at fastholdelsen delvist kan tilskrives anvendelsen af mentorer, som understøtter den unges motivation og afklaring (Rambøll Management, 2007: 5). Således er der på baggrund af syv forsøgsordninger udregnet en samlet fastholdelsesprocent på 85 pct., og konklusionen om en øget fastholdelse understøttes i interview med medvirkende mentorer og mentee'er (ibid.: 40).

7 Konklusion

Der er potentiale i mentorordninger – både for de fagligt og socialt udfordrede unge, såvel som for de stærke unge; men det er unge med moderat voksenkontakt, der får mest ud af en mentor. Hvor den professionelle, lærende mentor udgør en hensigtsmæssig indsats over for sårbare unge, bidrager frivillige mentorindsatser positivt i forhold til talentudvikling af stærke unge, og understøtter arbejdsmarkedsrobusthed og personlig udvikling/karrierelæring for mellemgruppen. Både danske og internationale undersøgelser har vist, at det at have en mentor har positiv indflydelse på frafald, videre uddannelse, valgkompetence, sociale kompetencer, arbejdsmarkedsrobusthed og netværk, der fx kan lede til praktikplads eller arbejde.

Den største udfordring ved implementering af mentorordninger er projektformen og den manglende strategiske forankring hos ledelsen. Disse to faktorer har medvirket til mange forskelligartede, kortere mentorordninger, der har været svære at evaluere. Youth Initiated Mentoring (YIM) er en måde, hvorpå et kortere mentorprojekt kan have længerevarende effekter; i den afgrænsede mentorperiode bruger mentor og mentee tid på sammen at identificere mulige uformelle mentorer i elevens eget netværk, og de forsøger at etablere et netværk, der også er der, når den formelle mentorordning er afsluttet.

Overordnede fund i kortlægningen:

1. Mentee'erne oplever, at en mentor har stor betydning

99 pct. af mentee'erne mener, at det har haft en betydning at have en mentor, mens 64 pct. mener, at det har haft en stor eller meget stor betydning at have en mentor (CEFU 2014)

2. Større chance for, at unge med en mentor læser videre

Unge med mentorer læser i højere grad videre efter endt EUD, end unge uden mentorer (Vos 2014)

3. Mentorrelation har positiv indflydelse på robusthed og karrierelæring

Mentorrelationen har en positiv indflydelse på elevernes selvtilid, kognitive færdigheder og på skabelsen af professionelle netværk (Vos 2014)

4. Mentorer har positiv indflydelse på fastholdelse i uddannelse

Mentorordninger har indflydelse på fastholdelse og mindsker frafald – præcise resultater er svære at opnå, fordi mentorordninger oftest er en del af en flerstrengt indsats (Katznelson & Olsen 2008)

5. Strategisk forankring

Mentorordninger skal være forankret i ledelsen såvel som hos lærere, vejledere og andre aktører

6. Klare rammer

Der skal være en fælles forståelse af, hvad mentorrollen indebærer, og hvad mentor skal kunne.

7. Match på baggrund af interesser

Det bedste match mellem mentor og mentee opnås på baggrund af fælles interesser samt en kemi skabt på baggrund af en professionel og tryk relation.

8. Middelgruppen får størst udbytte

Gruppen af elever med moderate voksenrelationer er dem, der får størst udbytte af en mentor (Dubois 2011)

Litteraturliste

Albæk K., Bach H. B., & Jensen S (2012). *Effekter af mentorstøtte for udsatte ledige – en litteraturoversigt*. København. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

DEA (2016). Generation Next.

Tilgæet 10. April 2017 https://dea.nu/sites/dea.nu/files/generation_next_final.pdf

DuBois D., L., Portillo N., Rhodes J., E., Silverthorn N. & Valentine J., C. (2011). *How Effective Are Mentoring Programs for Youth? A Systematic Assessment of the Evidence*. Sage.

Chan S., C., Rhodes J., E., Howard J., W., Lowe S., R., Schwartz S., E., O. & Herrera C. (2013). *Pathways of influence in school-based mentoring: The mediating role of parent and teacher relationships*

EVA (2009). Handlingsplaner for øget gennemførelse på erhvervsuddannelserne

Frimodt & Larsen. (2009). Mentormodeller i et europæisk perspektiv – med fokus på etniske minoriteter i erhvervsuddannelserne. Nationalt Center for Erhvervspædagogik, Professionshøjskolen Metropol

Gardiner, Coral Elisabeth (2008). *Mentoring: Towards an Improved Professional Friendship*. University of Birmingham.

Tilgæet 7. april 2017: <http://etheses.bham.ac.uk/187/1/Gardiner08PhD.pdf>

Garringer, M., Kupersmidt, J., Rhodes, J., Stelter, R. og Tai, T. (2015): *Elements of effective practice for mentoring*. MENTOR – The National Mentoring Partnership

Gjermansen, C. & Rømer, L. (2013). *Relationer der forpligter – anbefalinger til mentorordninger på erhvervsuddannelser*. Region Hovedstaden & EU's Socialfond.

Görlich, A., Katznelson, N., Hansen, N. H. M, Svarer, M. & Rosholm, M. (2014). *Forsøg med brobygning til EUD – Midtvejsstatus*. Center for Ungdomsforskning.

Handelsskolen København Nord (2016). Handlingsplan for øget gennemførelse 2016.

Katznelson N., & Olsen P. (2008). *Mentor med mening – en undersøgelse af mentorordningen for*

Klasen, N og D. Clutterbuck (2002). *Implementing Mentoring Schemes*. Oxford.

Kram, K. E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Glenview, IL: Scott Foresman.

Kram, Kathy E. & Lynn A. Isabella (1985). *Mentoring Alternatives: The Role of Peer Relationships in Career Development*. The Academy of Management Journal, Vol. 28, No. 1 (Mar., 1985), pp. 110-132

Krogh Andersen, L. (2015). *Mentorordning mindsker frafald i Aarhus!*.

Tilgæet den 20. januar 2017:

<http://aarhustech.dk/uddannelser/httpaarhustechdkerhvervsuddannelseroversigtunder-25-aar/byggeri-og-metal/nyt-fra-centret/mentorordning-mindsker-frafald>

Löffler, Roland & Litschel, Veronika 2014. Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts” Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe”. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Meijers, Frans 2008: Mentoring in Dutch vocational education: an unfulfilled promise. *British Journal of Guidance & Counselling*. Vol 36, no. 3. august 2008, 237-256

NDHI 'Netværket Den Helhedsorienterede Indsats 2013. Morfar M/K et LBR projekt ved Vejle Ungdomsskole.

Rambøll Management (2007). *Undervisningsministeriet - Evaluering af Mentorprogrammet*. Aarhus. Rambøll Management

Regeringen (2006): *Fremgang, Fornyelse og Tryghed – Strategi for Danmark i den globale økonomi – de vigtigste initiativer*. Regeringen.

Rhodes, Jean E. , Schwartz, S., E., O., Chan, C., S. & Herrera, C. (2010). *The Impact of School-based Mentoring on Youths With Different Relational Profiles*. American Psychological Associations

Rhodes, Jean E. & Sarah E. O. Schwartz. (2016). From Treatment to Empowerment: New Approaches to Youth Mentoring. *Am J Community Psychol* (2016) 58:150–157

Tilgæet 10. april 2017 <http://www.rhodeslab.org/wp-content/uploads/2016/06/ajcp12070.pdf>

Schulin, Simon. (2013). Den lærende mentor.

<http://viholderfast.nu/wp-content/uploads/2013/09/Den-l%C3%A6rende-mentor.pdf>

Schwartz, S. & Rhodes, J. (2016). From treatment to empowerment: New approaches to youth mentoring. *American Journal of Community Psychology*, Vol 58(1-2), Sep, 2016 pp. 150-157.

Stigaard, Mette (2010). Kortlægning af mentorordninger på CPH West, SOSU og TEC. CEFU, Center for Ungdomsforskning

Thomsen, Rie (2014): *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv – Karrierevalg og karrierelæring*. Nordisk nätverk för vuxnas lärande.

Tocci, Charles, Dalia Hochman, & David Allen (2005). *Advisory Programs in High School Restructuring*. National Center for Restructuring Education, Schools, and Teaching Teachers College, Columbia University

Toft, Birgit Signora (2016). I lyset af en mentor. Gyldendal Business.

Uddannelsesguiden.

Tilgæet den 19. april 2017 på

<https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser>

Wheeler, M. E., Keller, T. E. & DuBois, D. L. (2010). *Review of Three Recent Randomized Trials of School-Based Mentoring: Making Sense of Mixed Findings*. Portland State University

Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser.

Tilgået den 1. April 2017 på <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=179825#id76f49d19-2656-4643-98a1-5944160177e0>

Talentvejen

Tilgået den 28. Marts 2017 på

www.talentvejen.nu

Den Fælles Tilmelding til Ungdomsuddannelserne (FTU), Undervisningsministeriet:

<http://statweb.uni-c.dk/databanken/uvmDataWeb/ReportsForCategory.aspx?category=FTU>

Elevtal (EAK), Undervisningsministeriet

<http://statweb.uni-c.dk/databanken/uvmDataWeb/ReportsForCategory.aspx?category=EAK>

Praktikpladsstatistik (PRK), Undervisningsministeriet

<http://statweb.uni-c.dk/databanken/uvmDataWeb/ReportsForCategory.aspx?category=PRK>