

**PIA OLSEN  
METTE BØTTCHER SØRENSEN  
BIRGITTE SIMONSEN**

**SAMSPILLET MELLEM  
LÆRLINGE OG VIRKSOMHEDER  
I JERN- OG METALINDUSTRIEN**



**Center for Ungdomsforskning  
Institut for Uddannelsesforskning  
Roskilde Universitetscenter**

**September 2002**



**PIA OLSEN  
METTE BØTTCHER SØRENSEN  
BIRGITTE SIMONSEN**

**SAMSPILLET MELLEM  
LÆRLINGE OG VIRKSOMHEDER  
I JERN- OG METALINDUSTRIEN**

**Center for Ungdomsforskning  
Institut for Uddannelsesforskning  
Roskilde Universitetscenter**

**September 2002**

Pia Olsen, Mette Bøttcher Sørensen og Birgitte Simonsen  
*Samspillet mellem lærlinge og virksomheder i jern- og metalindustrien*

1. udgave 2002

ISBN: 87-7349-525-5

Sats: Vibeke Lihn

Tryk: Roskilde Universitetscenters Trykkeri, 2002

Rapporten er udgivet af  
Center for Ungdomsforskning  
Institut for Uddannelsesforskning  
Roskilde Universitetscenter

# INDHOLD

Forord	7
Resumé	9
Nærbilleder	13
1. Indledning	17
2. Unge i jern- og metalindustrien	21
3. Med virksomhedens øjne	49
4. Konklusion og perspektivering	63
Metode	69
Litteraturliste	73
Lidt statistik	75



# FORORD

Mange forskellige uddannelsesområder oplever i disse år at det er blevet vanskeligere at rekruttere og fastholde unge i uddannelsesforløbene. Således også de forskellige uddannelsesretninger indenfor jern- og metalområdet. Dansk Industri har derfor taget initiativ til denne analyse af lærlinge indenfor dette område med fokus på udfordringerne i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af unge.

Analysen har til formål at afdække de forhold der influerer på unges til- og fravalg af uddannelserne. Den giver svar på, hvilke forskelligartede forventninger og forestillinger lærlingene har om deres læretid inden de begynder på lærepladsen, samt hvordan de oplever det sociale miljø og de faglige krav, når de har været i lære i nogen tid. Analysen kommer også med svar på, hvordan værkførere og svende opfatter lærlingenes indsats i virksomhederne. Alt i alt tegner undersøgelsen et billede af de interessefællesskaber og interessermodsatninger der er mellem virksomheder og lærlinge i jern- og metalindustrien, ligesom den peger på, hvilke aspekter af læreforholdet der måske kan udvikles.

Center for Ungdomsforskning ved Roskilde Universitetscenter har haft til opgave at gennemføre analysen for Dansk Industri. Den er gennemført i perioden oktober 2001 til april 2002 af forskningsassistenterne cand.comm. Pia Olsen og cand.comm. Mette Bøttcher Sørensen, under ledelse af centerleder, professor Birgitte Simonsen. Rapportens statistiske afsnit s. 75ff er udarbejdet af cand.scient. Per Alsøe, Dokumentationskoordinator ved Center for Ungdomsforskning.

Det har været en nødvendig forudsætning at en række virksomheder i jern- og metalbranchen har åbnet deres døre for os, så vi har kunnet komme ind på virksomhederne og tale med såvel produktionschefer, værkførere og svende som med lærlingene. Vi takker for den åbenhed og interesse alle parter har udvist under forløbet.

Vi har tilstræbt at præsentere en læservenlig rapport, der kan komme jern- og metalindustrien til nytte i dens kommende bestræbelser på at rekruttere og fastholde unge indenfor området.

God læselyst!  
Birgitte Simonsen



# RESUMÉ

Denne undersøgelse tilstræber at give et nuanceret billede af de forventninger og forestillinger lærlingene i jern- og metal har om deres læretid inden de begynder på lærepladsen, samt hvordan de oplever forløbet. Og de har mange og ret forskellige forventninger, deriblandt også en del som det kan være svært for virksomhederne at imødekomme. Samtidig er langt størstedelen af lærlingene meget motiverede for at få en god uddannelse, og de vil også gerne gøre virksomheden tilfreds med deres indsats.

## TO TYPER LÆRLINGE

Undersøgelsen har vist at der kan skelnes mellem to hovedtyper af lærlinge indenfor jern- og metalindustrien, der kan betegnes som henholdsvis de afventende og de entusiastiske - et resultat der stemmer godt overens med andre undersøgelser. De afventende lærlinge er motiverede for at tage uddannelsen, men de er samtidig tilbageholdende, og de har meget brug for støtte og vejledning. De entusiastiske lærlinge er mere udadvendte og har behov for at føle sig inddraget i virksomhedens arbejds- og beslutningsprocesser. Samtidig har begge grupper et stort behov for at få respons på både deres faglige og sociale kompetencer, men det er karakteristisk at kun de entusiastiske lærlinge selv gør opmærksom på hvis de savner denne respons.

## TO TYPER VIRKSOMHEDER

Virksomhederne i undersøgelsen kan ligesom lærlingene inddeles i to typer, der kan betegnes som virksomheder, der praktiserer henholdsvis nyere ledelsesformer og mere traditionelt ledede virksomheder. De virksomheder der praktiserer nyere ledelsesformer bygger på team-arbejde og andre

mere decentrale ledelsesprincipper, mens de mere traditionelt ledede virksomheder er karakteriseret ved en hierarkisk ledelse og central styring. Begge typer af virksomheder efterspørger kvalificerede lærlinge, men de har forskellige mål med at have dem. Virksomheder med nyere ledelsesformer ser typisk et fremtidsperspektiv i at uddanne lærlinge, mens de mere traditionelt ledede virksomheder er mere orienterede mod lærlingenes indsats her og nu.

## **SAMSPILLET MELLEM LÆRLINGE OG VIRKSOMHEDER**

Lærlingene i analysen har som regel kun en begrænset og ofte ret diffus viden om deres fag, uddannelser og lærepladser, inden de starter på dem. De få lærlinge der har en større viden om branchen og lærepladsen, har den som regel fra familiemedlemmer eller andre ansatte i virksomheden, fra job som fejedrenge eller fra erhvervspraktikophold. Der er gode erfaringer med erhvervspraktikophold både for de unge der får lejlighed til at se lidt nærmere på faget og virksomheden inden de beslutter sig, og for virksomhederne fordi de kan se de unge lidt an og fornemme om de er motiverede.

Virksomhederne oplever at de har svært ved at få fat i de unge og at der er en del unge, som ikke finder jern- og metalindustrien tiltrækkende.

De afventende lærlinge opleves af virksomhederne som ikke altid så engagerede, samtidig med at denne gruppe med deres ønsker om at yde et tilfredsstillende stykke arbejde og passe deres opgaver på mange måder passer godt til mange virksomheders forestillinger om den 'gode' lærling. De entusiastiske lærlinge opleves af virksomhederne typisk som for-kælede og lidt besværlige unge mennesker som det ikke er nemt at stille tilfreds, de stiller mange spørgsmål og vil hele tiden have forklaringer. Det er lidt af et paradoks fordi disse med deres engagement samtidig er et andet eksempel på de 'gode' lærlinge som virksomhederne søger. De entu-

siastiske lærlinge ønsker at få mere end lærlingeløn og et svendebrev ud af uddannelsen.

Begge typer af lærlinge er villige til at yde et godt stykke arbejde for at få deres uddannelse, men der er den forskel at de entusiastiske lærlinge tillige har en forventning om at det de laver skal give personlig mening for dem, og at der hele tiden skal være en klar sammenhæng mellem den konkrete opgave og resten af uddannelsesforløbet.

Endvidere er der forskel på hvordan de to typer lærlinge reagerer i forhold til jargon, omgangsformer og psykisk arbejdsmiljø. De afventende laver ikke så meget vrøvl, men afbryder måske pludselig uddannelsen uden at kunne redegøre for begrundelsen. De entusiastiske klager og laver besvær og stiller måske urimelige fordringer.

De vigtigst ønsker som lærlingene er fælles om er:

- Der skal være et klart uddannelsesperspektiv tilstede hele tiden.
- Kommunikationsformerne skal udvikles og/eller ændres.
- Der skal være større opmærksomhed om den enkelte person.



# NÆRBILLEDER

I dette afsnit tegnes tre nærbilleder af lærlinge indenfor jern- og metalindustrien. Nærbillederne er fiktive. De lærlingene der beskrives her, findes altså ikke i virkeligheden, men er skitseret ud fra vores erfaringer i undersøgelsen. Meningen er at sætte lidt kød og blod på hvordan unge anno 2002 kan opleve livet på en arbejdsplads. Nærbillederne er naturligvis ikke udtømmende, men skal fungere som en illustration der kan give nogle typiske indtryk af hvordan lærlingene kan opleve det.

## NÆRBILLEDE AF DEN TILFREDSE LÆRLING

Mikkel er ny i virksomheden. Han er i lære som elektronikmekaniker. Han har afsluttet folkeskolens 9. klasse og det var rart, for han var faktisk ret træt af at gå i skole. Så det var helt perfekt at han kunne starte i virksomheden med det samme, i stedet for at skulle videre i skole først. Det er en fast ordning i virksomheden at lærlingene altid får mulighed for at starte i praksis inden de skal på skole, hvis de vil.

Mikkel er 16 år og bor hjemme hos forældrene. Faktisk kendte han virksomheden ret godt da han startede, for dels er den en af de største virksomheder i området, og dels arbejdede hans far derovre i en periode. Og han har også selv gået lidt til hånd derovre som fejedreng. *"Det er ligesom om at jeg er vokset op med det sted"*, forklarer Mikkel. Så det var ikke noget problem at få en læreplads der, de kendte ham jo på forhånd. Virksomheden fremstiller blandt andet elektronikdele til måleapparater.

Mikkel har altid haft stor interesse for mekanik. Fra han var lille har han altid prøve at skille alting ad og samle det igen. Så det var et oplagt valg at gå i lære som elektronikmekaniker. Her kan han få styret sin lyst til at rode med forskellige dimser og samtidig være med til at lave noget der kan sælges og bruges. Der er tilmed rart at være, for maskinhal-

lerne er forholdsvis nye, de er lyse og der er højt til loftet. Der er ikke spor rodet og beskidt, som nogen folk tror når han fortæller hvad han laver. Og han er også glad for den kontakt der er mellem den lærlingeansvarlige og de fem lærlinge der er ialt. Den lærlingeansvarlige sørger hele tiden for at Mikkel og de andre får nye udfordrende opgaver. Nogle gange er det godt nok lige før Mikkel synes han får opgaver, der er lidt for svære for ham. Men så spørger han bare de andre lærlinge eller svende, der ved mere om det. Og selv om der altid er travlt på virksomheden, oplever Mikkel at der aldrig er så travlt at der ikke er tid til hans spørgsmål. Han vil jo også bare så gerne vide noget mere, og han synes der hele tiden er noget nyt og spændende at lære.

Mikkel er meget glad for sin læreplads. Han føler at han hele tiden har muligheden for at lære noget nyt. Og der er ingen kedelige eller dumme opgaver, synes han. Mikkel er godt klar over at han også på et tidspunkt vil få nogle mindre spændende opgaver, men det hører jo med til at tage en uddannelse, sådan som han ser det. Han får den opmærksomhed han har brug for, så Mikkel skal nok få sit svendebrev. Det er han fast besluttet på. Og så må tiden vise om virksomheden vil beholde ham. Mikkel vil i hvert fald meget gerne blive, for elektronikmekanikerfaget er lige noget for ham. Og han har det godt.

## **NÆRBILLEDE AF DEN USIKRE LÆRLING**

Jens er 20 år. Han er 2. års maskinarbejderlærling på en mellemstor virksomhed der blandt andet producerer rustfri køkkenborde. Jens er i udgangspunktet glad for at være i virksomheden, for som han siger, "*der er et godt kammeratskab*". Han og kollegerne laver en hel del sjov med hinanden i hverdagen, og han kan godt lide den måde at være sammen med de andre på.

Men Jens er ikke sikker på om de egentlig er glade for at have ham i virksomheden, og om værkføreren synes at det han laver er godt nok. Han får ikke noget at vide om sin faglige indsats med mindre han har

lavet et eller andet forkert. Så kan der godt vanke en skideballe, alt efter hvor tidspressede de er med opgaverne. Han kan faktisk godt blive lidt nervøs en gang imellem når værkføreren ser sur ud. Ellers så er det som regel bare "*fint nok*".

Jens savner at få mere at vide om hvor han står rent fagligt. Og nu har han besluttet at foreslå værkføreren at de tager en ordentlig snak om det hele snart. Altså simpelthen en snak hvor de river en time ud af kalenderen til det formål. Det kunne han godt tænke sig ... hvis altså værkføreren har tid.

Jens vejer de gode ting mod de dårlige. De gode ting vejer mest. Men hvis nu der kommer flere usikkerhedsmomenter for Jens, så er det ikke sikkert at han bliver på lærepladsen tiden ud. For i længden kan han ikke holde til ikke at vide, om virksomheden sætter pris på hans arbejdsindsats, om han gør tingene tilfredsstillende. Og måske skulle han alligevel have gået på HTX som han først havde tænkt sig. Hans lærere sagde dengang at det kunne han sagtens. Det ville hans mor også gerne have haft, i stedet for at han valgte at blive faglært ligesom sine brødre. Måske vælger Jens at afbryde uddannelsen. Han tænker meget tit på at skifte.

## **NÆRBILLEDE AF DEN ENSOMME LÆRLING**

Kim er 19 år og lige flyttet sammen med sin kæreste i en ungdomsbolig, så det er helt nyt ikke at bo hjemme. De andre smede i virksomheden har altid så travlt, synes Kim. Lige nu er han i et værksted, hvor han ikke er særlig glad for at være - han føler sig tilovers. Det er en mindre virksomhed, hvor der er meget travlt. Det kan Kim se og mærke, men alligevel har han for lidt at lave. Og de andre har ikke tid til at give ham noget at lave, heller ikke selv om han et par gange har bedt om at få flere opgaver. Så nu keder Kim sig. Han dasker lidt rundt på værkstedet og rydder op, bare for at få tiden til at gå med et eller andet.

Kim skal være på værkstedet i vistnok tre måneder endnu, og han aner ikke hvordan han skal få tiden til at gå så længe, sådan føles det i hvert

fald lige nu. Hvis bare der var en anden lærling at snakke lidt med, så ville det nok være lidt sjovere at være der, og så ville der også være en på hans egen alder. De andre er allesammen over 30. Kim synes det er svært at komme ind på de andre medarbejdere. De holder sig lidt for sig selv. Og de første dage han var på dette værksted, kom han ud for at der var flere, der ikke vidste at han skulle komme.

Der er to grupper af medarbejdere på værkstedet der ikke taler så meget sammen og hvor man kan fornemme at de er uenige om nogle af arbejdsopgaverne. De siger ikke en gang godmorgen til hinanden på tværs af de to grupper. Kim synes det er fjollet, men han gider i hvert fald ikke blive blandet ind i det. Ikke engang selv om han synes det er med til at skabe en ret anspændt stemning.

Kim passer sine ting til punkt og prikke, for han synes jo egentlig at arbejdet er spændende og sjovt, når han bare får lov til at prøve nogle ting. Og det skal ikke hedde sig at han er doven, bare fordi der ikke er nok at lave til ham. Det skal ikke hedde sig at han ikke gjorde et forsøg på at få det til at fungere ...

Lige nu går det ikke så godt derhjemme med ham og kæresten. Hun er træt af at han tit er sur og skuffet når han kommer hjem fra arbejde. De andre i ungdomsboligerne uddanner sig til mange forskellige ting, men de er ikke nær så meget væk. Kim og hans kæreste skændes mere og mere, som regel om sådan nogle dumme småting. Men Kim har ikke gejsten. Han orker næsten ikke at tage ind til virksomheden og have endnu en lang dag på arbejde, men han orker heller ikke de endeløse diskussioner med kæresten.

Kim vejer også de gode ting mod de dårlige. I nogle perioder synes han at det er de dårlige ting, der fylder mest. Han er langsomt ved at miste troen på at det overhovedet kan blive anderledes. Måske stopper han, hvis det går mere galt mellem kæresten og ham. For han vil trods alt hellere finde en ny læreplads eller måske snarere en helt anden uddannelse. Han er bekymret og i vildrede. Og han savner at de lytter til ham i virksomheden, at de lægger mærke til at han føler sig ensom.



# 1. INDLEDNING

## UNDERSØGELSENS BAGGRUND OG FOKUS

Denne undersøgelse handler om lærlinge i jern- og metalindustrien, der i lighed med andre brancher har oplevet at det i de senere år er blevet sværere at få kvalificerede unge til uddannelserne og at fastholde dem, man så får. Indtil nu har årsagerne til disse forhold ikke været genstand for dybere analyse i jern- og metalindustrien. Der findes analyser af forholdet mellem lærlinge og virksomheder på tværs af brancherne og sektorer hvis resultater denne undersøgelse yderligere underbygger og kvalificerer. Spørgsmålet er hvorfor mange lærlinge og mange virksomheder tilsyneladende har sværere ved at finde fælles fodslag om læreforholdet end før i tiden. I denne undersøgelse sættes fokus dels på de unge og deres forestillinger om og forventninger til uddannelsen og til deres fremtidige arbejdsliv, dels på medarbejdere i virksomhederne i der har problematikkerne med lærlingene tæt inde på livet.

Baggrunden for undersøgelsen er blandt andet et ønske fra Dansk Industri om at få synliggjort de udfordringer, der gør sig gældende for virksomhedernes fremtidige rekruttering og fastholdelse af de unge. Der indrages viden fra adskillige danske og udenlandske undersøgelser om udviklingen af de unges nye identitets- og arbejdsbegreber. Fra sådanne undersøgelser ved man at unge i dag giver nogle andre svar end tidligere på spørgsmålene om hvad meningen er med at arbejde, og hvad det gode arbejdsliv er karakteriseret ved. Formålet med denne undersøgelse er at opnå en større forståelse for, hvad de unges ændrede motivation for at tage en uddannelse indenfor jern- og metal kan betyde for branchen.

Rapporten er tænkt som et redskab til alle der til daglig har med lærlinge at gøre enten som lærlingeansvarlige eller som kolleger. Den giver mulighed for at opnå større indsigt i, hvordan de unge oplever mødet med branchen, faget og de andre ansatte. Der vil blive fokuseret på både

positive og negative aspekter af de unges fortællinger, så de tilsammen kan tegne et virkelighedsnært og detaljeret billede af, hvad det vil sige at være lærling i jern- og metal. Målet er at skabe et frugtbart udgangspunkt for et samarbejde mellem virksomheden og de unge og dermed lægge op til at de unges uddannelsesmæssige ressourcer udnyttes så hensigtsmæssigt som muligt til glæde for lærlingene, virksomhederne og industrien i det hele taget.

## **LIDT OM UNGE OG DERES FORHOLD TIL ARBEJDET**

Unge tænker og skaber i dag identitet på en anden måde end for bare en generation siden. Lidt firkantet sagt følger identiteten ikke, som tendensen var tidligere, af det miljø de unge fødes og vokser op i, eller af den arbejds- eller familieidentitet, der hørte til den almindelige voksertilværelse. At skabe identitet i dag er en mere kompleks og langstrakt proces, også selv om en vigtig del af identitetsdannelsen stadig sker i det vi kalder ungdommen. Livsbanen er ikke i samme grad som før bestemt af traditioner, klasse, køn m.m.

Et af de afgørende og svære tidspunkter i identitetsprocessen er overgangen fra skole- og uddannelsessystemet til arbejdsmarkedet. Det er blevet sværere både at vælge uddannelsesretning og at holde fast i de valg man har truffet med. Det gamle spørgsmål om "hvad skal du være når du bliver stor" har i dag ændret sig til nærmere at dreje sig om "hvem kan jeg blive". De fleste unge gør sig mange tanker om hvilke ønsker og krav de har til deres arbejdsmæssige fremtid, også selv om de er meget usikre på, hvilken vej de vil gå gennem uddannelsessystemet – men tankerne drejer sig typisk mere om den identitet et bestemt arbejde eller en branche kan give dem end om arbejdets indhold og vilkår.

De unge er på vej væk fra den traditionelle lønarbejderidentitet, hvor lønnen er en afgørende motiverende faktor for valget af uddannelse og fremtidigt arbejdsliv. De fokuserer mere på hvilken mening de gennem uddannelsen og arbejdet får tilført deres tilværelse, og deres selvrealisering

og selvudfoldelse. Sat på spidsen kan man sige at det gamle lønarbejdsbegreb er ved at blive erstattet med et lystarbejdsbegreb. Både uddannelsen og arbejdet skal først og fremmest give de unge mulighed for engagement og selvbekræftelse. Lønnen skal være i orden, men det opfattes nærmest som en selvfølge.

I analyserne af lærlingene i jern- og metal kommer både lønarbejdsbegrebet og lystarbejdsbegrebet til udtryk. Gennem uddannelserne træner og udvikler de unge deres kompetencer til at foretage valg mellem mange valgmuligheder, og derved foregår brydningerne mellem deres forskellige interesser, holdninger og identitetsopfattelser som en personlig dannelsesproces gennem uddannelsens og arbejdets konkrete processer. Det sættes der nærmere fokus på i de kommende kapitler.



## **2. UNGE I JERN- OG METALINDUSTRIEN**

I det følgende ses nærmere på lærlingenes forhold til uddannelse og arbejdsliv og herunder også deres forestillinger om fremtiden efter endt læretid.

Undersøgelsen viser at det er meningsfuldt at inddele lærlingene i to hovedgrupper, som kan betegnes som de entusiastiske og de afventende. Disse to grupper reagerer forskelligt en række af de forhold de oplever i læretiden, og det er derfor en god ide at se på de to grupper hver for sig. Gruppeopdelingen skal fungere som et redskab til at få øje på nogle forskellige og karakteristiske forhold ud fra den måde lærlingene definerer sig selv på i interviewene og fremstår i forhold til lærepladsen. Der findes andre inddelinger i undersøgelser på tværs af brancherne – denne inddeling beskriver lærlinge i jern- og metal.

### **DE ENTUSIASTISKE LÆRLINGE**

Karakteristisk for de entusiastiske lærlinge er at de er i stand til fungere hensigtsmæssigt på arbejdspladser hvor det i høj grad er op til den enkelte lærling at forme sit eget uddannelsesforløb, det vil sige virksomheder, hvor der enten ikke er klart fastlagte rammer omkring lærlingeforløbet, eller virksomheder hvor de formelle rammer ikke håndhæves i praksis.

Disse lærlinge tager derfor selv initiativer og får en stor grad af medbestemmelse på deres eget forløb. De er opsøgende i forhold til at få nye udfordringer og konkrete arbejdsopgaver og reagerer hvis der er forløb, hvor de ikke synes at de lærer noget. De er ikke blege for at stille krav til virksomheden og komme med forslag til forbedringer. De har selvtillid nok til at gå ind på chefens kontor og forelægge ham sagen. De fremfører deres kritik når de har mulighed for det og oplever en høj grad af frustra-

tion når de ikke bliver 'hørt' – hvilket dog ikke umiddelbart får dem til at opgive deres forehavende. I stedet henvender de sig for eksempel til tillidsrepræsentanten, fagforeningen eller en anden overordnet på virksomheden.

For disse lærlinge er arbejdet og deres almene personlige udvikling nært forbundet. Med andre ord er det dominerende arbejdsbegreb for dem lystarbejdsbegrebet. De oplever det derfor også som et stort problem, hvis de ikke får respons på de opgaver de udfører, på hvordan de opfattes som personer og kolleger. Den manglende respons anfægter deres personlighed, og de har til tider svært ved at 'mærke sig selv'.

Karakteristisk for disse lærlinge er også at de er meget motiverede, fagligt ambitiøse og i høj grad påtager sig ansvaret for deres egen læring. De er endda tilbøjelige til at overtage en del af det ansvar, som kan placeres hos lærepladsen, hvilket der vendes tilbage til senere.

Det er væsentligt at fremhæve at disse lærlinge er stærkt orienterede mod fortsat og vedvarende læring i uddannelsesforløbet. For dem er det uddannelsesforløbet, det først og fremmest drejer sig om, frem for eksempelvis at være en god og loyal medarbejder for virksomheden.

## **DE AFVENTENDE LÆRLINGE**

De afventende lærlinge er motiverede og opsatte på at få en uddannelse. Men de har sværere ved at finde sig til rette som lærlinge uden vejledning og faste rammer. Manglende eller meget åbne rammer omkring deres forløb gør dem usikre og tøvende. De er ikke tilbøjelige til at tage sagen i egen hånd og forholder sig afventende, indtil de får instruktion. De har ofte et anspændt forhold til deres overordnede og ønsker frem for alt at gøre et godt indtryk og undgå at gøre sig unødigt bemærket. Dette betyder også at de ikke fremkommer med kritik, med mindre de bliver spurgt direkte. De oplever dog i ligeså høj grad som de entusiastiske lærlinge frustration og afmagt, hvis de ikke bliver taget alvorligt. I sidste ende vender de imidlertid ofte kritikken mod sig selv.

De afventende lærlinge har ikke udpræget store forventninger til at få respons på deres person, eller hvordan de opleves som mennesker. De har derimod gerne et stort behov for at få en faglig vurdering. Både ros og kritik på det faglige niveau virker motiverende for dem. Det faglige er dermed vigtigere end det personlige i forhold til at få respons fra deres overordnede.

For disse lærlinge er det lønarbejdsbegrebet der er det dominerende, de er mindre optagede af at få nye faglige udfordringer hele tiden og for dem består udfordringen først og fremmest i at yde en tilfredsstillende indsats i virksomhedens øjne. De er således villige til at sætte deres egen læreproces i anden række i forhold til virksomhedens behov.

## **GENERELT OM VIRKSOMHEDERNE**

Inden fremlæggelsen af resultaterne fra lærlingeanalysen beskrives her kort de forskellige typer af virksomheder, idet beskrivelsen dels skal fungere som forståelsesramme for analysen, dels som introduktion til det felt undersøgelsen relaterer sig til.

Interviewene med lærlingene er foretaget på en række forskellige virksomheder. Mangfoldigheden i branchen er stor. Udover at være forskellige i størrelse og geografisk placering er der også andre faktorer, der adskiller virksomhederne. Eksempelvis findes der virksomheder med et meget velfungerende samarbejde med lærlingene, hvor lærlingene oplever de har det virkelig godt og virksomhederne får dét ud af at have lærlinge, som de ønsker. Men der findes også virksomheder hvor lærlingene er mindre tilfredse.

Et af de vigtige punkter som adskiller virksomhederne er forskelle i ledelsesstil. I det følgende arbejdes der derfor med en opdeling af virksomhederne i to grupper: virksomheder der praktiserer nyere ledelsesformer og mere traditionelt ledede virksomheder. Det er dog væsentligt at pointere at man ikke i alle tilfælde kan opdele virksomhederne i disse to grupper. Ofte vil virksomhederne have træk af både en mere traditionel og en

nyere ledelsesform. Betegnelserne må derfor forstås som henvisende til virksomheder, der overvejende ledes efter henholdsvis mere traditionelle eller nyere principper.

Karakteristisk for de mere traditionelt ledede virksomheder er at de er åbenlyst hierarkisk organiseret. Arbejdet ledes og fordeles af en overordnet, der også kontrollerer at det bliver udført tilfredsstillende. Medarbejderne har kun i ringe omfang indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet og træffer kun få beslutninger i løbet af arbejdsdagen. På denne type virksomheder opleves afstanden mellem medarbejderne og ledelsen som stor. Og det falder sjældent naturligt at fremkomme med kritik eller diskutere problemer med en overordnet – hverken for lærlingene eller for medarbejderne generelt.

Karakteristisk for virksomheder der praktiserer nyere ledelsesformer er at de er mere decentralt organiseret. Eksempelvis arbejdes der i teams, og det er det enkelte arbejdssteam der har ansvaret for at den pågældende opgave bliver udført tilfredsstillende. Disse virksomheder er præget af en tilgang til arbejdet som kan kaldes 'frihed under ansvar'. Medarbejderne har medindflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet og træffer en række konkrete beslutninger i løbet af arbejdsdagen. Kommunikationen er præget af dialog. Man diskuterer problemer og spørger hinanden til råds. På disse virksomheder vil det i større udstrækning være naturligt at diskutere problemer og komme med ideer og eventuel kritik til ledelsen.

Virksomhedens ledelsesform påvirker i høj grad deres holdninger og forhold til lærlingene. På en mere traditionelt ledet virksomhed vil forventningerne til lærlingene typisk være helt anderledes end på en virksomhed med nyere ledelsesformer. Eksempelvis giver en virksomhed med nyere ledelsesformer udtryk for at de da også forventer at virksomheden kan lære noget af lærlingene. På en mere traditionelt ledet virksomhed vil indstillingen til lærlingene ofte være at lærlingen der skal lytte og lære.

Derfor vil man naturligvis også kunne se en tendens til at de forskellige typer lærlinge fungerer bedst i henholdsvis den ene eller den anden type virksomhed. De lærlinge der ovenfor er beskrevet som entusiastiske vil typisk have svært ved at acceptere en overordnet der ikke indgår i dia-



log. Hvorimod de afventende lærlinge i større udstrækning vil føle tryk-  
hed i en situation, hvor den enkeltes rolle er klart defineret. I kapitel 3 om  
hvordan lærlingene opfattes på virksomhederne vil disse forhold blive  
nærmere perspektiveret. Men her vendes der tilbage til lærlingenes ud-  
sagn om læretiden og uddannelserne indenfor jern- og metal.

## VALGET AF JERN- OG METAL

Der er mange forskellige grunde til at unge vælger en uddannelse inden-  
for jern- og metal, og valget er påvirket af en række faktorer, som for ek-  
sempel forældres eller den øvrige families kendskab til branchen og folke-  
skolens tilbud om erhvervspraktik til de ældste klasser.

I det følgende gives nogle forskellige eksempler på unges motivation  
for og tanker om valget af uddannelse indenfor jern- og metal.

En af de entusiastiske lærlinge formulerer sine overvejelser på denne  
måde:

*"Jamen jeg havde tænkt lidt på hvad det indebar, fordi min far havde sådan  
mest guidet mig hen til den uddannelse og jeg vidste ikke så meget om den,  
men startede så på den og søgte så ud som elektronikmekaniker i virksomheder.  
Og efter at jeg fik arbejde på denne virksomhed kunne han [faderen] ligesom se  
en fremtid og forestille sig at en elektronikmekaniker var en der sad med appa-  
rater [...]." (mandlig lærling, 20 år)*

Her kommer det til udtryk at faderens kendskab til uddannelser indenfor  
jern- og metal har stor betydning for valget af netop denne uddannelse,  
samtidig med at de åbne fremtidsmuligheder er med til at bestemme i  
hvilken mere specifik retning hans uddannelsesvalg udvikler sig. Her er  
der tale om et aktivt tilvalg af elektronikmekaniker-uddannelsen.

Men det er ikke alle lærlinge der på en sådan måde har haft overvejel-  
ser med hensyn til valg af uddannelsesretning og den konkrete læreplads.  
Flere lærlinge i undersøgelsen fortæller at de har valgt uddannelse ud fra  
en mangel på andre muligheder. De har simpelthen enten ikke haft over-

skud eller motivation til at begynde på en mere boglig uddannelse, eller de mangler de fysiske forudsætninger for et valg af en anden branche indenfor erhvervsuddannelserne.

En af lærlingene har oprindeligt arbejdet i detailhandelen og ville meget gerne være fortsat i samme spor, men en rygskade tvang ham til at vælge om, og i samråd med en studievejleder faldt valget på uddannelsen til elektronikmekaniker.

At der kan være tale om at de unge går på kompromis med deres egentlige forestillinger om uddannelse og karriere ved at vælge en uddannelse indenfor jern- og metal kan illustreres gennem den følgende udtalelse af en lærling med anden etnisk baggrund:

*”Det var ikke lige det jeg skulle, jeg skulle ud og prøve nogle ting, men det lykkedes ikke, så jeg tog bare maskinarbejder. Det var ikke lige, du ved, jeg kendte slet ikke noget til det. Jeg skulle bare have en læreplads ikke.”* (mandlig lærling, 18 år)

Denne lærling var den eneste ansøger til lærepladsen og han er af den opfattelse at det var grunden til at han fik pladsen. De kunne ikke få andre, derfor tog de ham på trods af hans anden etniske baggrund.

For andre lærlinge kan være det praktiske hensyn som for eksempel en kort afstand mellem hjemmet og virksomheden, der har været afgørende for deres valg af læreplads. Men det kan også handle om at komme langt væk fra bøgerne:

*”Efter det var jeg stadig træt af skolen og skulle absolut ikke på gymnasiet, selv om jeg havde en drøm om universitetet, men jeg gad simpelthen ikke at skrive danske stile og bruge mit skriftlige, så jeg valgte at finde ud af at jeg gerne ville være flymekaniker. Så valgte jeg så ret hurtigt, uden at tænke videre over det, at tage elektronikmekaniker-uddannelsen, fordi så kunne man bagefter tage... jeg tror det dengang var et halvt år, og så blive specialist i flyelektronik.”* (mandlig tidligere lærling, 22 år)

Et af de forhold som fungerer rigtig godt i forbindelse med de unges valg af en uddannelse indenfor jern- og metal er når de har stiftet bekendtskab

med virksomheden gennem en uges erhvervspraktik, som typisk er skema-lagt på 9. eller 10. klasse trin i folkeskolen. Flere af de tilfredse og velfungerende lærlinge fremhæver erhvervspraktikken som en god måde at få konkret viden om branchen og den enkelte virksomhed på, samtidig med at de oplever, hvordan det er at møde på arbejde hver morgen og have kolleger og 'rigtige arbejdsopgaver'. For en af lærlingene viste erhvervspraktikken sig senere at komme ham til gode på den måde at han ikke behøvede at gå til ansættelsessamtale, da han søgte ind som lærling. Han skrev bare en ansøgning, hvor han henviste til at han havde været i praktik, og så fik han en læreplads.

*"Ja og jeg havde været rimelig flittig – de havde tre praktikantprojekter på det tidspunkt. Og det havde man så fem dage til at lave, og da de tre dage var gået, der var jeg færdig med dem, så jeg tussede bare stille og roligt rundt og kiggede de andre over skulderen, hvad de nu lavede deroppe. Og det har åbenbart vist sig at være rimeligt godt. At jeg var så effektiv."* (mandlig lærling, 21 år).

Erhvervspraktikken kan på denne måde både fungere som en effektiv form for rekruttering af unge til den konkrete virksomhed og som en mulig afklaringsproces for den unge, der overvejer en erhvervsrettet uddannelse indenfor jern- og metal.

Opsummerende er det først og fremmest forældres og kammeraters ideer og vejledning, samt erhvervspraktikophold i virksomhederne der får de unge til at se en erhvervsuddannelse inden for jern- og metalindustrien som en mulighed.

## LÆRLINGE UNDER UDDANNELSE

### **Forventninger**

*"Ja, jeg var nervøs, men jeg troede det ville være meget sværere, ikke, du ved – at jeg ikke ville kunne finde ud af det og sådan noget. Så sagde de at de startede helt fra bunden af, der er ikke noget at være nervøs for. Og så lærer du de ting, du skal lære."* (mandlig lærling, 18 år).

Det er en udfordring for de unge at gå i lære. Og ligesom alle virksomhederne giver udtryk for at de i større eller mindre grad har forventninger om personligt engagement til de lærlinge som de tager ind i firmaet, har lærlingene også forestillinger om på hvilke måder deres læreplads skal imødekomme deres ønsker.

En af de entusiastiske lærlinge oplever for eksempel at hans lidt svævende forestillinger om hvor meget IT han skal lære gennem arbejdet på lærepladsen er blevet gjort til skamme, for virkeligheden er en anden:

*”Men jeg fandt så ud af at det faktisk var mere at sidde og lodde og finde fejl på et produkt, og for mit vedkommende har jeg mere krudt i røven til det. Men jeg var gået så langt hen i uddannelsen at jeg sagde til mig selv at jeg ligeså godt kunne fuldføre den. Jeg havde halvdelen af den tilbage eller noget i den stil, og så efterhånden blev det bedre, fordi jeg var ved at være færdig. Og når du er færdig med den uddannelse er der så mange åbne døre at du kan blive alt, ja lige fra tekniker til ja, IT supportter. Alt hvad der har med service og elektronik at gøre, så kan du være ansat der.” (mandlig lærling, 21 år)*

Når der ikke er de store faglige udfordringer i arbejdet er lærlingen nødt til at se på arbejdet som et springbræt til en videre uddannelse. Men det betyder så også at han i udgangspunktet ikke har tænkt sig at blive i branchen, når han bliver færdig med uddannelsen. Han synes der er for lidt spræl i at være elektronikmekaniker, hvorimod en fremtid som IT supportter forekommer mere interessant. Her er der dog samtidig tale om at lærlingens forestillinger om, hvad han kan blive senere ikke er funderet i en reel viden om hans muligheder og begrænsninger. Set i sammenhæng med virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft er det ikke optimalt at uddanne lærlinge, der efter endt uddannelse med det samme forsvinder ud af branchen.

En anden lærling har umiddelbart fået opfyldt sine forventninger, idet de forhold han har oplevet har svaret til hans forventninger:

*”Så det har været mit mål at komme ud og få lov til at rode med en hel masse, og det får du også lov til – og jeg tror også at folk der kommer i lære herude, de*

*har brede muligheder, de har mulighed for at sige at 'jeg vil gerne lære en hel masse' og så får de lov til det."* (mandlig lærling, 20 år).

Lærlingen har øje for om det han laver giver ham 'brede muligheder'. Det er et gennemgående svar fra de mest ressourcestærke blandt lærlingene at det, de i hvert fald forventer sig af tiden på lærepladsen, er arbejdsopgaver og en tilegnelse af faglighed der kan give dem forskellige muligheder. Og de tilfredse lærlinge nævner afvekslende arbejdsopgaver som en af de betydningsfulde faktorer i forhold til at trives i læretiden.

Selv om især de entusiastiske lærlinge helst vil have spændende, udfordrende og afvekslende arbejdsopgaver, er der hos nogle af dem en vis forståelse for at der også er nogle ensformige eller kedelige opgaver, der skal løses. Især hvis virksomheden arbejder med stramme deadlines. Bare disse opgaver ikke fylder det hele er de fleste lærlinge indforstået med også at medvirke i rutinearbejde i pressede perioder, så man får tingene til at fungere. Som en lærling selvbevidst formulerer det:

*"Ja det har svinget lidt op og ned [med de spændende arbejdsopgaver], men jeg kan ikke sige på noget bestemt tidspunkt hvor jeg virkelig var sur på dem, fordi det er alt sammen noget med at gøre op i penge, når de skal udføre et eller andet arbejde. Og det skal altså gøres færdigt, og så kunne de hyre en mand mere, og så var der tre lærlinge mindre, der kørte gennem uddannelsen senere. Så på nogle områder er det rimeligt fair."* (mandlig lærling, 21 år)

### **At være kvinde i jern- og metal**

Hvor de drenge og unge mænd der er i lære i høj grad forventer at uddannelsen er spændende, relevant for videre uddannelse og IT-minded, har kvinderne også andet at tænke på. På de virksomheder der er med i denne undersøgelse har man ikke mange kvindelige lærlinge, det har man aldrig haft, og det sætter nogle bestemte betingelser:

*"I starten der arbejdede jeg dobbelt så hårdt for at bevise at jeg kunne altså også et eller andet. Det var sådan nogle ting, jeg skulle dreje først, da jeg så havde lavet fire, så sagde han at han havde faktisk aldrig set en lærling gøre sådan noget, fordi det var normalt først noget man lavede senere. De synes det var*

*rart at jeg bare var gået i gang. [...] Det var nok også fordi jeg ikke vidste at de skulle bruge det. Jeg tænkte, det skal nok bare smides væk bagefter og så var jeg ikke nervøs for at gøre noget forkert. Hvis det var at jeg havde vidst det, så havde jeg nok været meget mere nervøs tror jeg.”* (kvindelig lærling, 20 år)

Her handler det først og fremmest om at lærlingen gerne vil accepteres fagligt på samme niveau som mændene. Derfor knokler hun løs for at bevise at det er værd at have hende i virksomheden. Så hendes forventninger drejer sig ikke så meget om hvad hun kan regne med at få ud af at være i lære, men mere mod hvad virksomheden kan få ud af hendes arbejdskraft. Og dermed flyttes fokus væk fra hendes egen læreproces.

Nogle kvinder mødes med værkføreres og andre lærlinges forestillinger om at det ikke er en branche for dem – *”ja, det er meget elektronikpræget og det er bestemt ikke et pige-fag”* (mandlig lærling, 20 år), hvilket da naturligvis medvirker til at gøre det mindre attraktivt at gå i lære indenfor branchen for kvinder. Der er lavet omfattende undersøgelser om at rekruttere kvinder til mandefag (og også det modsatte). Her skal blot opsummeres at hvis man succesfyldt skal bryde kønsbarrierer så skal man ville det og man skal give det opmærksomhed, det går ikke af sig selv. Der ligger rent statistisk et stort rekrutteringspotentiale, men man kan ikke lade som om det ikke er en særlig situation at være af et andet køn end det helt dominerende på en arbejdsplads.

### ***Kommunikationen på virksomheden***

Et område som fylder meget i lærlingenes fortællinger om læretiden er kommunikationen mellem dem og virksomhedens nøglepersoner.

Nogle lærlinge oplever at kommunikationen fungerer tilfredsstillende. Det opleves eksempelvis sådan af lærlingene i de virksomheder, hvor lærlingen har fået et skema (på skrift) for deres forløb. Det er typisk i virksomheder med nyere ledelsesformer at man har udarbejdet uddannelsesplaner for lærlingene. Og det er tendensen at lærlingene i højere grad kan se en sammenhæng mellem deres forskellige placeringer i forløbet, når der er en uddannelsesplan. En skriftlig plan giver indblik, overblik og tryk-

hed for lærlingen. Det bliver lettere at forholde sig til forløbet og det giver mulighed for at sammenholde planen med egne ønsker. Desuden giver det mulighed for at komme med konkrete ønsker om eksempelvis at komme tilbage til en 'populær' afdeling igen på et tidspunkt, hvis der er plads til det i uddannelsesplanen.

Endnu en 'gevinst' ved at have en fast uddannelsesplan er at hvis en lærling keder sig eller på anden måde befinder sig dårligt i en afdeling, opleves det mere tåleligt, fordi han på planen kan se hvor lang tid han skal være der, og at han skal videre til en anden afdeling.

En del lærlinge lægger vægt at uddannelsesplanen muliggør en fleksibilitet i forhold til deres uddannelsesmæssige ønsker og forudsætninger, dvs. at den kan justeres løbende i forhold til, hvad der er relevant for lærlingenes videre udvikling, i det omfang der er tid og arbejdsopgaver til det. Som en lærling fortæller om sin oplevelse af planen i praksis:

*"Men selvfølgelig hvis vi kommer og siger at nu føler jeg at jeg har været der længe nok, så...så er han åben for det og siger 'ok, vi finder et nyt sted'. Det bedste vil jo være at komme ud og opleve noget forskelligt, ikke, så man ikke kun sidder i én afdeling med hovedet begravet i en slags ting, ikke."* (mandlig lærling, 20 år)

Desværre er der også lærlinge der oplever at de ikke har en uddannelsesplan eller turnus i deres virksomhed hvilket kan være medvirkende til at læretiden for nogle lærlinge opleves forvirrende og ukoordineret.

Virksomheder uden uddannelsesplaner har i de fleste tilfælde gode intentioner og der er tænkt mange tanker om lærlingeforløbet. Alligevel oplever lærlinge uden fast turnus eller uddannelsesplan let at de bliver behandlet med ligegyldighed – og ofte tolkes ligegyldigheden som at lærlingene er billig arbejdskraft.

At kommunikationen eller mangel på samme har stor indflydelse på både lærlingenes faglige udbytte og deres oplevelser af læringssituationen i virksomheden kommer blandt andet til udtryk i det følgende udsagn fra en entusiastisk lærling:

*"Det er jo ikke særligt fedt ikke at være værdsat på ens arbejdsplads og ikke være nødvendig, og lærlinge er jo aldrig nødvendige i, eller som vitalt organ, vel, men det er sjovest hvis du har noget at tage dig til og hvis der er nogle opgaver, der tilfalder dig naturligt, ikke? [...] Ja, men sådan var det også i nogle afdelinger, ikke, der var også afdelinger hvor man var nødvendig, men det var som regel sådan nogle funktionsafdelinger, hvor man bare skulle teste og der er man nødvendig, fordi man er billig arbejdskraft, ikke? Det er jo ikke særligt svært at sætte et stik i og trykke på en enter-knap..." (mandlig lærling, 22 år)*

Det er ikke kun altid de mere traditionelt ledede virksomheder, der ikke har uddannelsesplaner for lærlingene, selv om der er en tendens til at virksomheder ned nyere ledelsesformer har bedre føling med lærlingenes behov generelt set. Problemet kan også gøre sig gældende for både de entusiastiske og de afventende lærlinge, og det opstår blandt andet når virksomheden ikke i tilstrækkelig grad kommunikerer hensigten med de forskellige faser eller forløb i uddannelsen.

Et konkret eksempel på hvordan lærlingene kan være usikre er hvis man i en virksomhed starter lærlingeforløbet i reparationsafdelingen. Fra virksomhedens side er hensigten at give et indblik i hvordan det færdige produkt ser ud, fordi lærlingen efterfølgende primært vil komme til at arbejde med de forskellige delprocesser. Således forestiller man sig at det vil give lærlingen overblik at have et godt kendskab til det færdige produkt, før han fordyber sig i delprocesserne. Men hvis dette ikke kommunikeres til lærlingene kan de have svært ved at se meningen med at starte i reparationsafdelingen. De mener at de bliver placeret der, fordi de skal tage "møgtjansen", som de andre medarbejdere synes er kedelig, eller at virksomheden ikke rigtigt ved hvad den skal gøre med dem, og for at se dem lidt an bliver de så placeret der i starten.

Nogle lærlinge oplever således deres vej rundt i virksomheden som præget af tilfældighedernes spil eller som styret af de enkelte afdelingers behov for ekstra arbejdskraft. Og det er både afventende og entusiastiske lærlinge der omtaler dette. Det vil sige at nogle lærlinge oplever et mang-



lende fokus på at de er i en oplæringsproces, og et for massivt behovsstyret hensyn til virksomhedernes produktion og tidspres.

Det typiske problem med kommunikationen omkring lærlingenes turnus kan ses som et eksempel på en mere generel problematik at lærlingene ønsker indsigt i og overblik over deres uddannelsesforløb i virksomheden. Tilsvarende oplever lærlingene ofte at kommunikationen med deres overordnede og kontinuiteten svigter, når det handler om at skabe en god overgang mellem skole og virksomhed.

*”For eksempel når man kom tilbage fra skoleperioden og skulle starte i en ny afdeling, og så var man der indtil man skulle på skole næste gang, og der har jeg nogle gange prøvet, når jeg ringede ud, fordi de har den turnusordning liggende på computeren så man kunne tjekke den, og jeg så ringede ud til arbejdet den sidste uge på skolen og spurgte ’hvor skal jeg møde på mandag’ og så har de sagt at jeg skulle møde der og der på mandag, hos ham og ham. Fair nok og man møder så og finder ud af at ham der fyren, afdelingslederen, ikke anede at man kom.” (mandlig lærling, 22 år).*

Selv i de virksomheder hvor man har en rimelig fast rutine omkring lærlingeforløbet, men bare ikke har skrevet det ned til lærlingene, opstår problemet. Og det til trods for at der netop med Reform 2000 og indførelsen af uddannelsesplan og elevens personlige logbog eksisterer redskaber, der netop skal fungere som det, der giver både lærling og virksomhed overblik. Sammenfattende tegner der sig et billede af at kommunikationen mellem lærlinge og virksomheder tilsyneladende fungerer bedst i de virksomheder, hvor lærlingene som udgangspunkt har en fast uddannelsesplan, men hvor der samtidig kan foretages justeringer efter hvordan lærlingenes behov og ønsker udvikler sig.

### ***Kultursammenstød***

Kommunikationen mellem lærlingen og virksomheden er også påvirket af den position lærlingene har i forhold til de andre medarbejdere og de beslutningsprocesser der foregår. En del lærlinge oplever således at de er placeret nederst i virksomhedens hierarki – og at det kan nogle gange være

meget svært for ikke at sige umuligt at komme til orde med deres synspunkter. Og det har de altså på godt og ondt en forventning om at kunne, hvilket kan komme bag på virksomheden.

En af lærlingene har således oplevet at det var meget vanskeligt at komme igennem med et ønske om at blive udsendt til et af virksomhedens datterselskaber og at han ikke ville stille sig tilfreds med det første svar han fik. I dette eksempel er der tale om en ung, som af virksomheden opleves krævende og med urealistiske forventninger til hvad der skal kunne lade sig gøre for ham. Hans egen udlægning af, hvordan han oplever sin placering i virksomheden i forbindelse med det konkrete ønske tager sig helt anderledes ud:

*"Det har været hårdt, men det er det sædvanlige med alle ledere, det skal godkendes af den ene og den anden, og så skal de snakke om det, og hvis der er nogle der siger at...I starten fik jeg bare et 'nej, det skal du ikke regne med', men det svar var jeg ikke tilfreds med. Men hvis de havde sagt 'nej, det er der ikke penge til' eller et eller andet, så havde jeg været tilfreds med det svar, men det der 'det skal du ikke regne med', det fik mig til at sige 'så presser vi'."*  
(mandlig lærling, 21 år)

Den entusiastiske lærling accepterer ikke et nej uden at få en ordentlig forklaring – og det er en meget generel tendens, der tegner sig i undersøgelsen. De unge stiller sig heller ikke tilfredse med at få svar på tiltale i form af ordrer fra deres overordnede, og det kan gøre det svært for dem at fungere på de mere traditionelt ledede virksomheder. For i de pågældende virksomheder eksisterer der et udtalt hierarki og der er en leder, der bestemmer hvad lærlingene skal. Det kan af lærlingene opleves som to kulturer, der støder sammen, når lederen for eksempel er utilfreds med arbejdsindsatsen:

*"Det var helt skævt, fordi han kom ned til mig og sagde en fredag at han syntes jeg var doven og så spurgte jeg ham, og så gik han igen, og så tænkte jeg lidt over at det kan han da ikke bare komme og sige. Så gik jeg hen for at spørge om vi ikke lidt kunne snakke om det. Så sagde han bare at det havde han ikke tid til."*

*Og så gik han ind på kontoret, og så blev det weekend, og jeg kunne ikke lade være med at tænke på det hele weekenden.” (mandlig lærling, 19 år)*

De fleste lærlinge respekterer og accepterer et hierarki, der er funderet i det faglige niveau, hvad enten de er afventende eller entusiastiske. Altså 'det er mig der fortæller dig hvordan dette skal gøres, fordi jeg er udlært og du er stadig kun lærling'. Men lærlingene forventer at møde respekt som personer. De accepterer ikke et hierarki, der udtrykker at jeg er mere værd end dig som person, fordi jeg er svend og du er lærling. Og en del lærlinge er sårbare overfor den personlige kritik eller faglig kritik, der opleves som personlig.

På de lærepladser hvor hierarkiet ikke umiddelbart kommer til udtryk gennem ansvarsfordelingen i.f.t. konkrete arbejdsopgaver eller lærlingenes initiativer, hvilket for eksempel ofte er tilfældet på virksomheder med nyere ledelsesformer, oplever lærlingene deres placering gennem den måde, de taler sammen med de nærmeste kolleger på. For eksempel er der lærlingen, der fik den klassiske besked på at gå over og hente 'knofedt til rengøringen af maskinerne', og blev gjort til grin overfor de andre på værkstedet. Sådant har det altid været, men nu bliver mange unge uhyre berørt af denne form for sjov på en anden måde end for eksempel de voksne svende husker at de gjorde. Der eksisterer en større sårbarhed hos unge end før i tiden, man er ikke vant til hierarkier og tager det meget personligt. Nogle lærlinge oplever det faste hierarki særdeles ubehageligt og truede og de kan opleve at de står meget alene som lærlinge, fordi de endnu er under uddannelse og ikke på samme måde en del af virksomheden som for eksempel en svend.

*”Jaaaa...det er en lille smule svært...hm...jamen jeg oplever min position som at hvis jeg stod alene og råbte, så ville jeg bare stå og råbe ud i et stort landskab, ikke, men alt hvad vi vil køre, det kører vi gennem vores fagforening eller vores tillidsmænd. Hvis vi ikke gjorde det, jamen så ville vi blive tampet i gulvet. Som lærling...nej, der er ikke så meget at stille op, det er der ikke.” (mandlig lærling, 20 år).*

Denne oplevelse som formodentlig også var ganske almindelig før i tiden accepteres vanskeligere af en uddannelsessøgende i vore dage, den unge er hele tiden meget bevidst om at der findes andre muligheder, andre uddannelser. En lærling anden beskriver sin position således:

*”Vi har en værkfører og vi har en svend og nedenunder svendene, der har vi lærlingene. [...] Ja, ja ja det er sådan lidt hierarkisk det er sådan lidt opbygget på den måde der, men altså... vi har en værkfører som går rundt med den store stav og slår folk over nallerne, det er jo hans job, ikke, og sådan skal det være og han skal jo gå og sætte folk i arbejde.”* (mandlig lærling, 21 år)

Her er der således en forståelse fra lærlingens side for at det er værkførerens rolle at være den der får sat de andre medarbejdere i gang, i og med at han er bedre fagligt kvalificeret, men rart synes han ikke det er og det betyder at han måske forlader uddannelsen, for der er jo mange gode tilbud.

Nogle lærlinge oplever kommunikationen som uklar og stiller samtidig store krav både til sig selv og til virksomheden – krav der fra virksomhedens udgangspunkt kan se urimelige ud. De entusiastiske og de afventende lærlinge har dog ikke helt de samme behov for at komme til orde. Det er et typisk træk ved de entusiastiske lærlinge at de ofte og vedholdende giver udtryk for deres faglige ønsker, hvor de afventende netop er mere tilbageholdende. Men at der er forskellige behov de to grupper imellem, ændrer ikke ved at de fleste lærlinge giver udtryk for at de gerne vil være synlige som personer i virksomheden. Og de afventende lærlinges tavshed er dermed ikke nødvendigvis et udtryk for manglende motivation.

I denne sammenhæng er det interessant at hvor virksomhederne typisk fokuserer på rent faglige problemstillinger, når de taler om lærlingenes behov, er det ofte den sociale eller personlige side som lærlingene først og fremmest har i fokus eller i hvert fald helt sammenvævet med de faglige udfordringer. Dette understreger betydningen af den personlige forankring på lærepladsen. Eller som en tilfreds lærling siger det meget billedligt om den gode modtagelse han har fået på lærepladsen:

*"Jeg fik en masse at vide, og man husker kun halvdelen af det, men allerede den velkomst man får der som siger 'hallo, jamen, du er hjemme, nu skal du se hvor du bor'." (mandlig lærling, 24 år).*

Når man spørger lærlingene er det i virkeligheden ikke så meget der skal til for at de føler sig accepterede i kommunikationen mellem dem og den nærmeste leder eller svend. Det som de fleste lærlinge ønsker sig er følelsen af at blive lyttet til og taget alvorligt. På en af de virksomheder der praktiserer nyere ledelsesformer har lærlingene god kommunikation med deres overordnede svende og ledere, eller som en af dem siger:

*"Altså hvis man har et problem, så bliver der taget hånd om det, og det er da temmelig vigtigt...det er jo vores uddannelse." (mandlig lærling, 18 år)*

Tilfredsheden hos lærlingene opnås i første omgang gennem dialog og lydhørhed. De opleves tit af virksomhederne som krævende og selvhøjtidelige, men det er vigtigt at forstå at den generation af unge som lærlingene tilhører er meget fokuserede på at det er helheden og den personlige udvikling der tæller. Derfor opleves kommunikationen med de nærmeste kolleger som noget meget betydningsfuldt, og lærlingenes trivsel kommer til at afhænge meget af omgangstonen på værkstedet. I det kommende afsnit er det derfor omgangstonen i virksomheden der er i fokus.

### ***Den daglige jargon***

Tonen og omgangsformen på lærepladserne er med en lærings egne ord *"humoristisk, kammeratlig, frisk, rå, der er mandehørm, fis og ballade, den er god, men også lidt anstrengende i længden og nok ikke så egnet for piger"*. Ud fra lærlingenes beretninger tegner der sig et billede af at omgangsformen er meget kontant og for nogle lærlinge kan den godt være ret ubehagelig, især på de mere traditionelt ledede virksomheder, hvor den ofte er mere rå og direkte end på virksomheder med nyere ledelsesformer, der typisk har større tolerance overfor at lærlingene svarer igen med den samme form for humor, som de bliver mødt med.

Størstedelen af de lærlingeansvarlige kommer ikke ind på omgangstonen overfor lærlinge som noget, de spekulerer så meget på. De er meget vant til jargonen og oplever ikke selv tonen som et problem. En ser det endda som en forudsætning for at kunne tage en uddannelse i jern- og metal at man kan tilpasse sig denne omgangsform. F.eks. siger en produktionschef:

*"Det er sådan nogle ting, godmodige drillerier kan man sige, så hvis de (lærlingene) falder ordentligt ind i gruppen, så er det ikke noget problem. Det er derfor... jeg gør meget ud af at finde ud af hvad det er for en person. Er det én jeg tror vil falde til hurtigt, som lige kan tåle de der små drillerier i starten og sådan. Vi kan ikke tage en nærtagende person ind, vel?"*

Der er forskel på hvordan lærlingene synes at de passer ind i forhold til denne kontante omgangsform. De ressourcestærke lærlinge føler typisk at selv om tonen blandt kollegerne er ret barsk, så betyder det ikke så meget, for de kan godt finde ud af at spille med og 'svare igen'. De føler også at der tages hensyn til dem, mens de mindre selvhævdende lærlinge til tider oplever kollegernes drillerier grænseoverskridende og unødvendige. Som én giver udtryk for – hvorfor roser de ikke noget mere, i stedet for kun at gøre grin eller give skideballer?

*"Tonen er...hm, typisk dansk...mm...det er bare sådan hvor vi kører på hinanden. Altså sort humor, eller ovre i den afdeling, i hvert fald meget fabriksagtig med sort humor og du skal ikke prøve at spille for smart, fordi så bliver du altså hurtigt pillet ned igen. Og ind imellem er det da meget sjovt og andre gange er det...begynder det at være lidt for meget dansk, synes jeg [...]. Men i stedet for det kunne man måske gå hen og sige 'det var sgu godt arbejde du lavede derhøve' eller et eller andet i stedet for, sådan at man ligesom løfter den person i stedet for." (mandlig lærling, 21 år)*

I forhold til det at tonen er typisk dansk giver en lærling, med en anden etnisk baggrund, udtryk for at de andre medarbejdere med deres til tider grovkornede humor er trådt langt ind over hans personlige grænse – uden

dog at kollegerne nødvendigvis har været opmærksomme på, hvordan det påvirkede ham:

*"Men der er nogle der har Ekstra Bladet og så går de bare ud efter det hele tiden. De siger bare at de [muslimerne i Danmark] skal skydes og...hvis der bliver borgerkrig og sådan noget. Hvad taler de om, borgerkrig i Danmark? [underforstået at han ikke mener at der bliver borgerkrig i Danmark]. Jeg siger bare at 'du har ret', jeg gider slet ikke at gå ind i det. De siger også lige efter 'det er ikke dig' og sådan noget, 'bare rolig'. Det er ligesom det er mig, men det er lige meget, jeg går ikke så meget op i det."* (mandlig lærling, 19 år)

Her er der tale om en spøg, der måske er kommet ud over grænsen. Det var måske nemmere at lave sjov i et mere statisk og stabilt Danmark før i tiden, hvor alle kendte deres plads, mens der nu er langt flere minefelter og uafklarede autoritetsforhold. Og det er et generelt billede, der tegner sig af at der bliver lavet meget sjov i virksomhederne, som ikke i alle tilfælde bliver oplevet som sjov af lærlingene. Men de fleste lærlinge, entusiastiske som afventende, mener de kan leve med denne form for humoristisk omgangsform, hvis den også en gang imellem bliver fulgt op med ros i forhold til en konkret opgave og en generel anerkendelse af dem som de mennesker, de er

Men mere generelt savner de fleste lærlinge den rettesnor, det er at få at vide både når tingene ikke fungerer og når de leverer et godt stykke arbejde. Og videre er der i hele gruppen af lærlinge et behov for at blive lagt mærke til, at være synlig og få et reelt med- og modspil af kollegerne. Således tilkendegiver flere lærlinge i denne forbindelse at de har måttet lære at stole på at intet nyt må være godt nyt! Det vil sige at de selv bedømmer arbejdsindsatsen og virksomhedens tilfredshed med dem på at de ikke får kritik. Spørgsmålet om løn og eventuel bonus er også blevet nævnt af flere lærlinge i forbindelse med det at være synlig og få anerkendelse som lærling. Så i det følgende ser vi derfor nærmere på de entusiastiske og de afventende lærlinges forhold til lønnen.

### **Løn – som betaling eller anerkendelse**

*"Jamen det...det er jo en måde at vise medarbejderne, at fortælle medarbejderne på at 'I har sgu gjort en god indsats', og det at stikke en 1000 krone-seddel i hånden på en medarbejder, det virker måske lidt mere opmuntrende på en eller anden måde."* (mandlig lærling, 20 år)

De entusiastiske lærlinge kan i nogen grad bruge lønnen som den form for anerkendelse, de savner at få fra deres nærmeste chef eller værkfører. Det er et paradoks, eftersom at mange af disse lærlinge ellers er bærere af det nye lystarbejdsbegreb, hvor løn normalt spiller en mindre rolle og fokus er med det nye lystarbejdsbegreb eksempelvis på det interessante arbejde. Men de entusiastiske lærlinge sætter typisk fokus på lønnen, fordi den i mangel af ros eller dialog bliver et mål for anerkendelse af dem som personer. Der er lærlinge der taler om lønnen som et mål for hvad virksomheden kræver af dem, forstået sådan at når de får en højere løn, må det være fordi virksomheden stiller større krav til dem og forventer en større arbejdsindsats:

*"Jeg ved ikke, hvad de har af krav til en, selvfølgelig at man skal kunne mere og mere, fordi de giver mere og mere i løn, ikke, men de giver også én mulighed for at lære noget."* (mandlig lærling, 24 år)

Der er en del lærlingene, der er utilfredse med deres løn. De synes, de tjener for lidt set i forhold til hvor meget, de forventes at kunne klare fagligt på lige vilkår med eksempelvis svendene. Men alligevel vægter de typisk oplæringen frem for en eventuel mulighed for at få mere i lønningsposen ved f.eks. at være på akkord:

*"Det er deres politik at lærlingene er her bare, og de får den løn de skal have og ikke mere. [...] Ja og han sagde at man kunne tjene penge hvis man var på akkord. Det er den eneste mulighed du har for at tjene ekstra penge. Men det er jo ikke det, du har lyst til. Du har ikke lyst til at sidde ved en maskine og putte emner ind, og det har heller ikke noget med uddannelsen at gøre."* (mandlig lærling, 19 år)



Generelt står det klart at lærlingene gerne vil betales ordentligt for den arbejdsindsats de yder, samtidig med at mange af især de entusiastiske lærlinge også fokuserer på at få relevante arbejdsopgaver. Og mens mange af de afventende lærlinge – i forlængelse af det traditionelle lønarbejdsbegreb – betragter lønnen som det der giver dem muligheder for at dyrke deres fritid, fokuserer de entusiastiske lærlinge på den anerkendelse, der ligger i at få en ordentlig løn og gerne en ekstra bonus. Også lønspørgsmålet knytter på denne måde an til lærlingenes oplevelse af, hvordan virksomheden opfatter dem som mennesker og medarbejdere.

### **At få hjælp**

I en del virksomheder – og heriblandt typisk virksomheder med nyere ledelsesformer – har lærlingene ikke svært ved at få hjælp. De skal godt nok selv komme og spørge, men så er der som regel overskud til at hjælpe dem videre. I andre virksomheder hvor der er et stort arbejdspress og en økonomisk presset situation er det lærlingenes oplevelse at de ofte er mere eller mindre overladt til dem selv med hensyn til arbejdsopgaverne og det at få dem løst bedst muligt.

Således taler en lærling med anden etnisk baggrund i denne forbindelse om at han oplever det ekstra belastende at stå i en afdeling for sig selv som eneste lærling, fordi han i forvejen oplever at være meget socialt isoleret på lærepladsen. Han er afventende og ikke udfarende i forhold til at få hjælp, så for ham er virksomhedens travlhed et alvorligt problem. De fleste lærlinge har dog en forventning om at det er virksomhedens ansvar at holde øje med om de kan klare de opgaver, de bliver stillet.

*”Fordi der er ikke nogen der ’opvarter’ dig hele tiden, men selvfølgelig hvis du går i stå, så er der en til at hjælpe dig eller også går du en tur og snakker med de andre lærlinge og så kommer du tilbage og har ny energi til det.”* (mandlig lærling, 21 år)

Flere af lærlingene finder støtte hos hinanden i oplæringen, især når der er travlt i virksomheden:

*"Du kan spørge svendene og andre lærlinge der er længere henne end dig, fordi der er nogle gange hvor svendene faktisk ikke har tid, fordi de skal have lavet deres eget arbejde færdigt først, ikke, eller også svarer de med en så høj-teknologisk forklaring at man sidder med lige så store spørgsmål bagefter. Så er det godt at have en anden lærling, der kan forklare det ned til punkt og prikke, fordi de har da været i samme situation før, ikke."* (mandlig lærling, 20 år)

Lærlingenes oplevelser af at det er travlheden i virksomheden, der er afgørende for om de kan få hjælp og hvor grundig eller god en hjælp de kan få, tegner sig som et ret generelt billede. Det er det samme, hvad enten der er tale om entusiastiske eller afventende lærlinge og det samme i virksomheder med enten mere traditionelle eller nyere ledelsesformer. Travlhed er således en meget indflydelsesrig faktor i forhold til lærlingenes oplevelser af læretiden, fordi den spiller ind på arbejdets udførelse, kommunikationen og det sociale klima.

Især i store virksomheder med mange lærlinge kan lærlingene udvikle strategier til at klare sig uden så meget hjælp fra svendene – de holder sammen og *"de svage bliver hjulpet af de stærke"*, som en lærling formulerer det. I de mindre virksomheder, og der hvor organiseringen af arbejdet bygger på den mere traditionelle ledelsesform, fortæller lærlingene at de ofte må klare sig selv på bedste beskub og kun tager fat i deres overordnede, hvis det virkelig er et stort problem. Og det er samtidig typisk på de virksomheder at svendene eller værkføreren har meget travlt med deres eget arbejde og sjældent tager sig tid til at hjælpe lærlingene.

Der er i de færreste tilfælde tale om at lærlingene har den samme kontaktperson uddannelsen eller læretiden igennem. Det gør at det i de fleste tilfælde er op til den enkelte svends afgørelse om han står til rådighed for lærlingenes spørgsmål. Og det hænger sammen med at lærlingene for det første sendes rundt i virksomhedens forskellige afdelinger, hvis der er sådanne, og for det andet at det er de færreste virksomheder der har udnævnt én fast medarbejder til at være kontaktperson for lærlingene.

Dette indebærer at oplæringen i en del virksomheder er præget af tilfældigheder og manglende kontinuitet. De entusiastiske lærlinge er i de fleste tilfælde fagligt set stærke nok til at vurdere deres egen indsats, hvis de ikke har andre muligheder. Men mange af de afventende lærlinge er tilbøjelige til at give sig selv skylden, hvis der er en opgave, der går mindre godt, når de ikke får støtte og vejledning. Lærlingenes udbytte af læreprocesserne i virksomhederne er dermed påvirket af en række faktorer som kommunikationen, tonen mellem de forskellige medarbejdere og den hjælp de får.

### ***Hvornår sker der læring?***

Det er ikke alle lærlinge, der reflekterer over, hvornår de synes at de har lært noget. Typisk er det de entusiastiske lærlinge, der af sig selv kommer ind på hvad læring er for dem. Flere af dem giver udtryk for at den vigtigste udvikling og læring sker gennem det at fuske eller arbejde med egne projekter. Her finder de således deres udfordringer og ser de enkelte delprocesser blive forenet i et endeligt produkt.

*”Det tror jeg det er samtlige steder i landet at man skal lære at lave lidt fusk, det er der man lærer noget og propper alle tingene sammen, som man finder i alle apparaterne. [...] Når man tager alle de komponenter og finder ud af om man kan lave noget ud af det, jamen så ser man det med sine egne øjne og man har bygget det...”* (mandlig lærling, 21 år)

Her kommer det således til udtryk at det er vigtigt at se tingene og produkterne i sammenhæng for at lære arbejdet og processerne fra del til helhed rigtigt at kende. For de entusiastiske lærlinge handler det om at følge tingene fra start til slut, og det er et karakteristisk behov for unge i forbindelse med lystarbejdsbegrebet. Nogle lærlinge taler også om at det er „fedt“ at få lov til at stå og rode med private projekter udenfor den almindelige arbejdstid, for det lærer man også af.

En del lærlinge oplever at det de lærer på skolen umiddelbart kan kobles sammen med den faglighed der udvikles på lærepladsen, mens andre finder tiden og frirummet på skolen til at eksperimentere og lære nye ting,

til forskel fra deres læreplads. Det er typisk lærlinge på virksomheder med et meget højt arbejdstempo, der bruger skolen som frirum til at lære nyt.

Andre er utilfredse med skoleopholdene – karakteristisk nok er det lærernes mangel på engagement der har skuffet.

*”Vi havde to [lærere], der blev så skiftet lærer midt i det hele...Jeg synes de er lidt for pressede, altså de interesserer sig ikke for...det der sker. Altså jeg vil sige at hvis der var en lærer, der interesserede sig for det, vi lavede, så ville de også få øje på, hvis nogen var ved at lave noget stort og så ville de komme og finde ud af, hvad de lavede. Han anede ikke, hvad vi lavede. Altså, han anede ikke, hvad det var vi stod og lavede.”* (mandlig lærling, 24 år).

Også på skolen har de entusiastiske lærlinge således en forestilling om at der skal blive lagt mærke til dem og de opgaver, de er ved at lave. Et resultat der kan genfindes på alle niveauer og grene af uddannelsessystemet, når det drejer sig om unge mennesker.

## FREMTIDSPLANER

Når man spørger de unge om deres fremtidsforestillinger viser det sig at en stor del af dem har forestillinger om at videreuddanne sig eller læse videre på sigt. Sådanne tanker om fremtiden findes overvejende blandt de entusiastiske lærlinge, der eksempelvis kan se uddannelsen som et springbræt videre til en mere boglig uddannelse:

*”Mine fremtidsplaner er at læse videre. Til ingeniør.”* (mandlig lærling, 24 år)

*”Og når jeg så har gennemført denne her uddannelse, så tror jeg at jeg vil arbejde et år eller to eller et eller andet og så se hvad der sker. Hvis jeg kan lide det stadigvæk, så fortsætter jeg måske og læser noget videre på det...eller også kan det være at jeg læser til noget andet, det ved jeg ikke...men helt sikkert, min fremtid det er at jeg kommer til at læse til et eller andet alligevel.”* (mandlig lærling, 21 år)

Det er centralt for især de entusiastiske lærlinge at de ønsker at læse videre, og der er en tydelig afstandtagen fra at gro fast i en bestemt uddannelse eller jobmulighed. Det er et tids-typisk træk for de unge i dag at det er forbundet med social status og personligt udviklende at læse et eller andet. Og én uddannelse er ikke nok, hvis den viser sig ikke at være det helt rigtige. Det er dog langt fra alle lærlinge, der reelt har muligheder eller forudsætninger for at læse videre.

For en del lærlinge tegner billedet sig sådan at de spændende opgaver findes i læretiden, hvorimod fremtiden i et fast job tegner mere ensformig og mindre tiltrækkende. En gruppe lærlinge på en af virksomhederne taler om at være forvænt med spændende arbejde fra det værksted som deres læreplads har reserveret til dem, hvorimod selve produktionen i høj grad er CNC-styret og ikke i lærlingenes forståelse på samme måde fagligt udfordrende. Og en lærling siger at han har hørt fra sine klassekammerater at:

*"...de bare står og trykker start og stop på en CNC-maskine. Det lærer du ikke særligt meget af. Så de skal lære...alt det de skal lære, det skal de lære på skolen."* (mandlig lærling, 24 år)

Det vil sige at der for nogle lærlinges vedkommende kan være tale om at de lærer nogle grundlæggende færdigheder, som de ikke umiddelbart skal forvente at de kan komme til at bruge efter endt læretid. Det skyldes at de fleste større produktioner i dag foregår på CNC-styrede maskiner og det virker som nævnt ikke lige tiltrækkende på alle lærlinge at se frem til at skulle stå ved en sådan maskine.

## **AFBRUDTE LÆREFORHOLD**

Samtlige virksomheder i denne undersøgelse har oplevet den situation at en eller flere af deres lærlinge er sprunget fra uddannelsen og lærepladsen. En del virksomheder er usikre på, hvorfor disse lærlinge egentlig er stoppet og hvad den afgørende grund har været. Og for mange værkførere og

lærlingeansvarlige kommer den unges ønske om at stoppe som en overraskelse. En del lærlingeansvarlige giver desuden udtryk for at det er nogle af deres bedste og dygtigste lærlinge der er stoppet. Men hvad kan få unge til at afbryde et læreforhold?

### ***Når engagement bliver en hæmsko***

De frafaldne lærlinge har ligesom en stor del af de nuværende lærlinge høje forventninger til deres eget engagement i uddannelsen. De har i vid udstrækning påtaget sig ansvaret for egen læring. Hvis der er noget de har været utilfredse med, har de ofte en oplevelse af at de jo bare selv måtte gøre noget for at ændre deres situation. Hvis de alligevel ikke har magtet at ændre tingene eller ikke har haft succes med at trænge igennem, føler de det ofte som et personligt nederlag. En frafalden lærling, der kun manglede få måneder af sin uddannelse da han sprang fra, siger følgende om at føle sig bremsset i sit engagement:

*"Ja, ja ja, jeg prøvede flere gange at sige at jeg ikke havde så meget at lave og om de ikke ville give mig nogle opgaver og sådan noget, og så kom der også nogle, nogle gode opgaver...altså i de to afdelinger, hvor jeg har haft gode opgaver, var de fede, dem jeg fik, og det var sådan nogle opgaver, som tog 14 dage minimum, ikke. Det var rart at have sådan nogle opgaver, men så kunne du også bruge halvanden måned, hvor du bare sad og lavede ingenting, ikke."*  
(fracfalden lærling, 22 år)

Denne frafaldne lærling fortæller at han på grund af manglen på opgaver har brugt den mellemliggende periode på at surfe på internettet og at det blandt andet er derfor han kedede sig og blev træt af at være der. Manglen på opgaver står i umiddelbar kontrast til andre lærlinges fortællinger om travlhed, men den pågældende afdeling havde ikke altid så mange opgaver, og det var ikke altid muligt for ham at få del i dem der var. Når han så forsøgte at tale med sin overordnede om det, oplevede han at diskussionen ikke førte nogen vegne:

*"Det var en masse rod med ham, jeg var så også lærlingenes repræsentant fra fagforeningen, og derfor var det tit mig der diskuterede med ham om disse her*

*ting, ikke. Jeg tror det bunder i at han var lidt doven, fordi han fik aldrig gjort det vi havde aftalt, og nogle gange syntes han det var en god idé, men han fik det bare aldrig gennemført.”*

Det er karakteristisk at de frafaldne lærlinge ender med at give sig selv skylden for det afbrudte forløb og at de samtidig oplever ikke at have fået opbakning fra virksomheden. Omvendt har virksomheden forventet at lærlingene selv skulle finde sig til rette på arbejdspladsen og blandt kollegerne, og at de selv skulle være i stand til at styre deres forløb. Helt konkret betyder det at lærlingene selv skal bede om nye opgaver og selv vurdere hvor kompetente de er. Undersøgelsen viser at det fortrinsvis er i de mere traditionelt ledede virksomheder at lærlingene får disse problemer, men også virksomheder med nyere ledelsesformer har erfaringer med at lærlinge ønsker at stoppe. Så problematikken er generel.

Det følgende bygger udover selve undersøgelsen også på generelle frafaldsundersøgelser.

Blandt tidligere lærlinge findes en række forskellige temaer, der handler om årsagerne til at stoppe uddannelsen. Disse temaer er eksempelvis at:

- Man har savnet faglige udfordringer
- Man har savnet plads til personlige problemer på lærepladsen
- Man har følt sig overhørt og har savnet at få mere direkte indflydelse
- Man har savnet respons – især positiv
- Kvinder har oplevet det som en kamp de taber
- Unge med anden etnisk baggrund har oplevet det som en kamp mod isolation og grove drillerier

Det helt gennemgående er at alle unge i dag hele tiden spørger sig selv om de nu også er i gang med det helt rigtige for dem. Det er ikke spor svært at overskride den grænse det før var at afbryde et læreforhold. Tværtimod føles det for den unge som den mest ansvarlige handling: hvis man ikke er glad for at være et sted, så skal man da holde op. Undersøgelser viser også at den unge næsten altid oplever forældreopbakning til at søge det man kan blive glad for, så det er uden tvivl et vilkår som virksomhederne langt hen ad vejen må indstille sig på.





### **3. MED VIRKSOMHEDENS ØJNE**

I det foregående kapitel er det blevet beskrevet hvordan de forskellige grupper af lærlinge oplever det at være lærling og hvordan de fungerer i hverdagen ude på virksomhederne. I dette kapitel ses der nærmere på hvordan virksomhederne, konkret de lærlingeansvarlige og de nærmeste kolleger, oplever lærlingene.

Som nævnt arbejdes der i denne analyse med to typer af virksomheder som generelt betegnes som henholdsvis de mere traditionelt ledede og virksomheder der praktiserer nyere ledelsesformer. De mere traditionelt ledede virksomheder har typisk en hierarkisk ledelsesstruktur og en central styring af arbejdsopgaverne, mens virksomheder der praktiserer nyere ledelsesformer mere går i retning af decentral ledelse og samarbejde i teams. Kategoriseringen tjener det formål at vise at der er forskellige virksomheder i branchen, der har forskellige tilgange til det at have lærlinge. Kategorierne vil som vist i det følgende til tider flyde sammen, og en del virksomheder har træk fra begge kategorier.

#### **VIRKSOMHEDERNES FORVENTNINGER TIL LÆRLINGENE**

I det følgende ses der nærmere på virksomhedernes forventninger til lærlingene. Der sættes blandt andet fokus på de lærlingeansvarliges forestillinger om hvad det er for nogle unge mennesker de gerne vil have ind – og hvem det så er de oplever at få. Det vil sige at afsnittet i høj grad handler om de lærlingeansvarliges konkrete erfaringer med lærlinge. Først rettes blikket mod den faglige motivation, som virksomhederne typisk fremhæver som en af de vigtigste kvalifikationer de efterspørger hos lærlinge. En værkfører forklarer:

### **Lærlingene skal være interesserede i faget**

*"Det er jo et noget teknisk betonet fag, altså man skal være minded for det, og man skal have interessen for det. Altså har man ikke den der ... virkelig den interesse og brænder for det, og får man en eller anden opgave, at så har man den der: Den der vil jeg løse. Og jeg vil løse den på den bedst mulige måde, selvfølgelig efter hvad forudsætninger de har for det, ikk. Hvis man ligesom mangler det der og ikke sætter en ære i at virkelig og gør sit bedste, så kan det være svært jo."*

Virksomhederne understreger igen og igen at de ønsker lærlinge som brænder for faget. Denne fokusering udspringer af problemer med umotiverede lærlinge. Alle virksomheder har oplevet at have lærlinge, som de oplevede som umotiverede. Disse lærlinge volder problemer, fordi det er tidskrævende at motivere dem. De umotiverede lærlinge kræver oppasning og opfølgning i en grad der forstyrrer lærlingeinstruktøren i at udføre sit eget arbejde. Som en svend forklarer problemet:

*"Man går og kigger dem over nakken og spørger, om der er noget, de er i tvivl om hele tiden, om der er noget man kan hjælpe dem med."*

Virksomhederne har erfaring for at disse lærlinge ofte vælger at afbryde uddannelsen på trods af en stor indsats fra virksomhedens side. Og virksomheden står tilbage med en følelse af spildt arbejdsindsats. Især for virksomheder med nyere ledelsesformer er en motiveret lærling typisk en lærling, der tager initiativ til egen læring og som har en høj grad af selvstændighed. En lærlingeansvarlig på en virksomhed med nyere ledelsesformer beskriver en god lærling således:

*"En rigtig god lærling er en lærling, der er engageret, og en lærling der virkelig har, man kan sige en passion eller en lidenskab for erhvervet, for at udføre arbejdet og virkelig går op i det med liv og sjæl. Det er simpelthen det sjoveste. Og når han kommer og stiller nogen rigtigt gode spørgsmål. Sådan nogen, hvis han nu for eksempel har tænkt sig at lave noget på en måde, og man siger, jeg har tænkt mig at lave det sådan her, kunne det være en ide, eller er det et dårligt forslag, det*

*er rigtigt sjovt, når man har en lærling, der kan det. Det betyder selvfølgelig også, at mange gange så skal du bruge mindre energi på dem.”*

Der er som nævnt tidligere en gruppe af lærlinge, der har svært ved at honorere disse krav. De er usikre og har brug for vejledning, faste rammer og støtte langt hen i deres uddannelsesforløb. I denne undersøgelse kaldes disse lærlinge for de afventende lærlinge. De bliver let oplevet som umotiverede ude på virksomhederne, selv om det ikke nødvendigvis forholder sig sådan. Men de vil ikke typisk tale om at de 'brænder' for faget, deres holdning vil nærmere være accepterende og tilpassende.

Det er dog en væsentlig pointe at disse lærlinge i mange tilfælde er oprigtigt interesserede og ønsker at blive solide og gode faglærte medarbejdere, og faget vil kunne indfri deres faglige ambitioner. Med den rigtige vejledning og faste rammer omkring lærlingeforløbet vil mange fra denne gruppe rumme store potentialer som medarbejdere indenfor jern- og metalindustrien.

Som tidligere nævnt er der på den anden side en tendens til at de lærlinge, der på forhånd 'brænder' for faget ofte hurtigt kommer til at opleve at de løber tør for udfordringer. Der er tilsyneladende et paradoks i at virksomhederne foretrækker de unge, der umiddelbart giver stærkest udtryk for faglig interesse, men som på sigt ofte vil have brug for større udfordringer end faget generelt kan tilbyde.

### ***Initiativ og selvstændighed***

En anden type kvalifikationer som virksomhederne efterspørger hos lærlingene er de bløde, personlige kvalifikationer som for eksempel selvstændighed, nysgerrighed og gå-på-mod.

En lærlingeansvarlig forklarer:

*”Vi vil gerne have, at folk er ... eller lærlingene er selvstændige og tager egne initiativer og selv gør nogle ting. Og det er jo noget vi prøver at præge dem lidt helt fra start. Fordi altså den type virksomhed vi ser i dag, de har brug for at folk de selv tager nogle initiativer, at de selv tager nogle beslutninger ... selvfølgelig indenfor de områder som de nu har...”*

Dette udsagn er fra en af virksomhederne med nyere ledelsesformer. På en sådan virksomhed hænger behovet for selvstændige lærlinge tæt sammen med virksomhedens ledelsesstruktur. Der arbejdes i teams og en stor del af de daglige beslutninger træffes direkte af medarbejderne, så de har brug for medarbejdere der er beslutningsdygtige indenfor deres faglige område, og der er typisk en stor bevidsthed om at de unge kan bibringe virksomheden nytænkning og kreativitet, også selvom det i praksis ikke altid er muligt at udnytte denne ressource. Denne indstilling til lærlingene gør at deres krav og ønsker til virksomheden overvejende opleves som positive.

Ganske overraskende har det vist sig at også de mere traditionelt ledede virksomheder umiddelbart giver udtryk for et behov for selvstændige og initiativtagende lærlinge, selv om medarbejderne på disse virksomheder kun i ganske få tilfælde træffer selvstændige beslutninger i løbet af arbejdsdagen. Dette paradoks hænger imidlertid sammen med at oplevelsen af hvad selvstændige og initiativtagende lærlinge er kan være vidt forskellig. På virksomheder med en overvejende mere traditionel ledelsesstruktur er en selvstændig lærling en der kan tage fra og ikke er bange for at bestille noget. Men en lærling der virkelig er selvstændig og initiativtagende vil disse virksomheder ofte opleve som krævende og besværlig. Behovet for selvstændige lærlinge på disse virksomheder drejer sig mere om manglende tid til at tage sig af lærlingene. Man vil derfor gerne have nogle lærlinge, der kan klare sig selv og ikke optager for meget tid for de personer, som skal tage sig af dem. På en af de mere traditionelt ledede virksomheder forklarer den lærlingeansvarlige det således:

*"Jeg gør det, vi gør det at vi tænker igennem, hvad vi vil sætte ham i gang med i forhold til hans personlige og uddannelsesmæssige stade. Det har vi blandt andet gjort med den sidste som vi skulle have i praktik, og så kunne vi bruge den første måneds tid på at forklare hvad tingene er, hvad kan de, hvad hedder de og hvorfor, fordi det er ud fra en lidt egoistisk betragtning, fordi jo før jeg får proppet en masse viden i hovedet på disse her mennesker, jo før kan jeg drage noget nytte af det."*

Det er dog ikke kun på de mere traditionelt ledede virksomheder at tidspresset spiller en rolle. Svende fra begge typer virksomheder kender til problemet med at finde tilstrækkelig tid til lærlingene. En svend fortæller at det er svært nogle gange:

*"Jo, det kan det godt være nogle gange, man skal i hvert fald have tålmodighed til det nogle gange. Det er ikke altid at der er helt tid til det, men så må man bare tage den tid, det tager."*

En anden svend siger:

*"Havde jeg mindre travlt i hverdagen, så havde jeg jo også mere tid til lærlingene."*

Det er afgørende at fastholde lærlingeperspektivet i denne sammenhæng. Hvis en lærling kan arbejde selvstændigt og selv tage initiativ til at forbedre og fastholde sit uddannelsesforløb, så er han/hun også en lærling, der vil stille krav til virksomheden. Selvstændighed og initiativ går hånd i hånd med krav og ønsker til virksomheden. Dette indebærer at når virksomhederne får de initiativrige og selvstændige unge mennesker ind, som de typisk søger så får de også unge med faglige ambitioner og forventninger om at blive taget alvorligt, og få den opmærksomhed de har behov for, hvilket kan være ikke så lidt. Det skal virksomhederne gøre sig klart både i forhold til rekruttering af nye lærlinge og til fastholdelsen af de lærlinge, de allerede har.

### ***Initiativ er også et spørgsmål om personlig udvikling***

Et andet vigtigt aspekt i denne sammenhæng er at selv om en lærling ikke umiddelbart fremstår selvstændig, kan vedkommende godt med den rette vejledning over tid udvikle sig til at blive det. Det er meget individuelt fra lærling til lærling hvor modne de er, når de starter i virksomheden, og på nogle virksomheder, hvor man fastholder en individuel tilgang til de enkelte lærlinge, er man bevidst om dette – som en læringsansvarlig her fortæller:

*"Der er mange unge mennesker i dag, de er jo ikke specielt selvstændige, når de kommer lige fra skolen. Nogle er, nogle er ikke. Vi får måske ikke de mest selvstændige altid, enkelte er virkelig nogen, der vil noget, og andre de skal jo lære det stille og roligt, ikk."*

Så hvis de enkelte lærlingeansvarlige har øje for de unges potentiale og hvis der ellers er tid og ressourcer i virksomheden til at tage sig af de afventende lærlinge, så er der ofte god arbejdskraft at hente i de ellers 'usynlige' lærlinge.

### ***Virksomhedernes faglige forventninger***

Når man kommer ind på diskussionen af hvilke faglige krav virksomhederne stiller til nye lærlinge, er det interessant at det faktisk er de færreste lærlingeansvarlige, der meget eksplicit fokuserer på de hårde kvalifikationer som for eksempel matematik- eller fysikkundskaber. Det er tilsyneladende ikke særlig afgørende for at tage en lærling ind, selv om de da gerne må have nogle grundlæggende færdigheder:

*"Regnekundskaberne skal helst have været sådan rimelig anstændige, fordi vi må nok erkende, at arbejdet med CNC-styrede maskiner indenfor metalarbejdet i dag, det er meget med tal og at kunne overskue nogle tal på en skærm, og ... hvis man har svært ved det, så kan det altså godt blive problematisk. Vi prøver lige at afklare, om de er sådan rimelig... rimelig gode til tal, det er ikke noget, vi stiller ikke de store krav, for hvis vi gjorde det, så fik vi ikke heller ikke nogen overhovedet. Selvfølgelig er det de faglige ting, men det er lige så meget samarbejdsevner og miljø og ja, igen selvstændigheden, initiativ og sådan nogle ting. Der er bløde kvalifikationer, og så er der ligesom det mere kontante."*

Det er interessant at nogle lærlinge i relation til spørgsmålet om faglige forventninger ikke har den samme oplevelse af at virksomhederne skelner mellem de bløde og de hårde kvalifikationer, men netop oplever at de lærlingeansvarlige ofte helt overser de bløde kvalifikationer i praksis. Yderligere hænger virksomhedernes faglige forventninger til lærlingene i nogle tilfælde tæt sammen med at de har brug for lærlingene som arbejdskraft i

forhold til produktionen på niveau med de lønnede medarbejdere. Det vil sige at lærlingene i produktionen ud fra overvejelser om at få varer klar til en kunde, frem for at det handler om lærlingenes faglige udvikling. Denne situation vil man typisk opleve i virksomheder, hvor ressourcerne er knappe, og hvor lærlingene i forvejen ofte er overladt til selv.

*”Ja simpelthen, der er ikke nogle øvelsesopgaver, det er noget som vi står og mangler hver gang, og så deltager de også lidt i produktionen for også at få en viden om, hvad det er at producere.”*

Netop det at have tiden til og mulighederne for at gå og øve sig lidt på de samme emner og prøve alle de forskellige arbejdsprocesser fra tegningen til det færdige produkt, er ellers noget af det som mange af lærlingene er glade for. Og som de oplever styrker deres faglige læring. De fleste lærlinge betragter derfor netop dette som en vigtig del af deres læreproces.

## REKRUTTERINGEN AF LÆRLINGE

På en af de virksomheder der har svært ved at få nye lærlinge, siger en af de lærlingeansvarlige følgende om deres vanskeligheder:

*”Det er ikke særligt typisk at vi får mange ansøgere, der er heller ikke særligt mange til elektronik, der er det... jeg tror at sidst jeg søgte det, der var der en 8-10 stykker, der søgte. Ja, det er få. Da jeg for år tilbage selv sad med det havde jeg mellem 50 og 100 ansøgninger, når vi slog det op på skolerne. Det er vel færre der vælger at gå den vej... altså der vælger uddannelsen. Måske skyldes det mindre årgange. Det er den ene ting at årgangene er blevet mindre... der er vel også, hvis man ser 10 år tilbage, er der vel en stigende mængde, der tager en videre... altså en længere skoleuddannelse. Så det er mindre attraktivt.”*

Her har lederen af produktionsenheden fat i at jern- og metaluddannelserne af en del unge tilsyneladende ikke opfattes som attraktive. Virksomhederne søger at imødekomme dette på forskellig måde og med større eller

mindre succes. En af de virksomheder der er gået i offensiven for at få fat i de unge udtrykker sig sådan:

*”Ja, altså vi har haft lidt forskellige indgangsvinkler på det. Noget som vi har brugt en del, det er folk som... eller unge mennesker, som i forvejen har haft en tilknytning til virksomheden på en eller anden måde. Enten har...kender de den gennem forældre eller andre, som arbejder herude, eller de har måske haft et job som fejedreng eller ungarbejder og så fundet det interessant og så blevet interesseret den vej igennem. Så er vi jo også sådan forholdsvis sikre på at det er noget for dem. Så på den måde der har vi fået en hel del.”*

De virksomheder der tænker kreativt for at skaffe nye lærlinge gør altså brug af mange forskellige måder at komme i kontakt med de unge mennesker på og ovenstående er bare et par eksempler. Det mest almindelige er dog stadig at det er de potentielle lærlinge, der tager kontakt til virksomheden. Enkelte virksomheder tager på skolebesøg, men det er de færreste. Virksomhederne indenfor jern- og metal er i skarp konkurrence med de andre ungdomsuddannelser om at opnå de unges interesse, så de kan med fordel forsøge at tænke nyt for at få budskabet ud. Og i vid udstrækning benytte sig af erhvervspraktik, unge mennesker som fejedrenge og andre mulige kontaktformer

### **Ansættelsessamtalen**

Flere af de lærlingeansvarlige som er med til at foretage ansættelsessamtaler med kommende lærlinge giver udtryk for at de er lidt skeptiske eller forbeholdne overfor det billede, de nogle gange får af de unge mennesker. Og at de har svært ved at vide, hvilke reelle kvalifikationer de unge egentlig besidder:

*”...Altså... i et ansættelsesinterview er det vanskeligt. Altså jeg tager altid nogle af svendene eller... i hvert fald en mere end mig selv til at tale om de indre..., hvad vi lægger vægt på. Men man skal også passe på, vi har en forskellig personlighed alle sammen, der er nogen, der er sælgertypen. De kan være verdensmestre i at starte og dem er jeg altså en lille smule mistroisk overfor. Og dem ser jeg lige lidt an, så... det hænder nogle gange at der er*



*andre, der måske fortæller stille og roligt at de har en interesse for mekanik, det kan de godt lide. Og de har måske ikke så gode karakterer, fordi de har været lidt skoletrætte, men at de godt vil hænge i og det forklarer jeg dem, det er altså meget nødvendigt, det er ikke kun det praktiske, når man kommer ud senere så skal man også have teorien med og den tekniske skole er anderledes end den var for 20 år siden, ikke.”*

Det er et generelt billede fra interviewene med de lærlingeansvarlige at virksomhederne måske kan blive bedre til at foretage ansættelsessamtaler med de potentielle lærlinge. Nogle siger direkte at de ikke tillægger samtalen så stor betydning, fordi det først er efter et stykke tid man kan se, hvad det er for en person man har med at gøre. Nogle af de virksomheder der tillægger ansættelsessamtalen betydning fokuserer på at de i en eller anden udstrækning skal møde de unge, der hvor de er i deres udviklingsproces. Og måske sparer det dem for at skulle sige farvel til lærlinge efter endt prøvetid.

*”Altså vi har jo en decideret ansættelsessamtale, hvor vi ligesom giver udtryk for, hvad vi har af forventninger til dem, og de kan jo så eventuelt også give udtryk for, hvad det er de mener, de forventer af os. Men det er så også mange gange fordi også at de er unge mennesker, som måske ikke har den helt store erfaring og sikkerhed, så er det sådan lidt envejskommunikation, ik´? Hvor vi sidder og fortæller dem hvad vi forventer og ´vi vil gerne ha´ og ´vi uddanner Europas dygtigste finmekanikere´ og sådan nogle ting. [...] Vi prøver at indstille os på, hvor lærlingene er, når de starter, selvfølgelig gør vi det. Det er jo vigtigt at de oplever små successer hele tiden.”*

## **TIDSPRESSET**

Mange virksomhederne er underlagt et stort tids- og arbejdspress – som en svend udtrykker det:

*”Vi har travle perioder, og så har vi meget meget travle perioder.”*

Beskrivelsen er dækkende for størstedelen af de virksomheder der har medvirket i undersøgelsen. Ikke overraskende påvirker arbejdspresset også arbejdsklimaet omkring lærlingene. I lærlingeanalysen kom det således til udtryk, hvordan lærlingene ofte oplever arbejdspresset som overvældende og som en hindring for læring.

På virksomhederne har de lærlingeansvarlige ofte en meget travl hverdag. De skal ikke kun nå at udføre deres eget arbejde, men samtidig også understøtte lærlingene i deres læreprocesser. Der er som regel ikke direkte afsat tid til lærlinge i deres jobbeskrivelse. De lærlingeansvarlige kender også godt til problemet med at nogle lærlinge har et større behov for kontakt og oplæring, end de egentlig kan give dem. De oplever at det kan være svært at nå at instruere og snakke med lærlingene, når der er rigtig travlt. En lærlingeansvarlig fortæller om, hvordan han tackler problemet:

*” Så må man sørge for at maskinerne kører først og fremmest, og så må man, hvis det er helt ad h.. til, så må man sætte lærlingen til at lave produktionsarbejde, indtil man har tid til at tage sig af ham.”*

Der er således tale om at de lærlingeansvarlige kan føle sig pressede af at have travlt og de fleste er meget bevidste om at lærlingene helst ikke skal ‘betale prisen’.

## **FÅR LÆRLINGENE NOK UDFORDRINGER?**

*”Ja, det synes jeg, men hvis du spørger lærlingene, så siger de nok ´nej´ også fordi vi ikke har CNC - styrede maskiner sådan som maskinarbejderne, det vil de godt have noget mere af, det er klart, fordi det er tiden, det er jo det det handler om fremad.”*

Her giver den lærlingeansvarlige udtryk for den holdning at udfordringer og det spændende arbejde for lærlingenes vedkommende peger i retning af at de nok helst vil stå ved de nye maskiner. Det står i modsætning

til i hvert fald de lærlinge der fokuserer på at læring sker gennem arbejdet ved de manuelt betjente maskiner.

Ellers er det de lærlingeansvarliges generelle indtryk i denne undersøgelse at lærlingene får udfordringer nok – og hvis de ikke selv synes det, kan de bare komme og bede om flere opgaver. Problemet ligger her i at det magter de afventende lærlinge ikke at gøre.

## KVINDELIGE LÆRLINGE

Der er ikke mange kvindelige lærlinge i jern- og metal. Der er klart nok tilsyneladende ikke så mange kvinder der søger, men det er måske nok også svært at komme ind i branchen.

De lærlingeansvarlige gør sig ofte forskellige særlige overvejelser om de kvindelige lærlinge, og flere af dem giver udtryk for at de spørger ekstra meget ind til kvindelige ansøgers motivation for valget af jern- og metal. Virksomheder ser måske mere kritisk på de kvindelige ansøgers motivation for at tage en sådan uddannelse og på deres faglige kvalifikationer end de gør overfor mandlige ansøgere til trods for at de unge mænd heller ikke altid lever op til virksomhedernes forestillinger om velkvalificerede unge. Virksomhedens forsigtighed overfor piger og kvinder kommer eksempelvis til udtryk ved ansættelsessamtalen:

*”Der kan godt være nogen der er skoletrætte, men har de for eksempel hobbyer, som vi også bruger nogen, altså typisk drenge – roder de med knallerter eller andre ting. Der er også piger imellem og hvorfor lige pludselig et job... jeg er sådan lige mere forsigtig med at spørge, fordi der er mange piger der godt kan lide det, men er det nu også det de ønsker.”*

Der er et forbehold overfor kvinder hos den lærlingeansvarlige – ’er det mon den rigtige uddannelse hun har valgt?’. Denne indstilling til kvindelige lærlinge kan måske være en del af den barriere som nogle piger eller kvinder oplever, når de søger læreplads. Men også når de er i gang kan

der være en skepsis overfor deres faglige evner fra de lærlingeansvarliges side:

Flere lærlingeansvarlige og værkførere taler yderligere om de fysiske begrænsninger, som pigerne kan have, og som i deres forståelse kan være en af grundene til at de ikke er så talstærkt repræsenteret i gruppen af lærlinge:

*"Der har lige været hende pigen, som jeg måske ikke synes er ok, hvis jeg havde været med til samtalen havde jeg nok gået hende mere på klingen og spurgt om det nu var det her hun ville, fordi hun ikke var større. Jeg har ikke nogen fordomme som sådan mod folk, men størrelsen gør alligevel... det begrænser dig i nogle ting, synes jeg. Vi kan jo ikke hele tiden sige at 'jamen du får kun emner der vejer 30 gram', det kan vi jo ikke, vi har nogle der vejer 30 kg. Og dem har vi mange af."*

Set med en del virksomheders og værkføreres øjne er piger altså mest til besvær, eller i hvert fald en arbejdsopgave i sig selv, så i sidste ende bliver fravælgelsen af piger også et spørgsmål om ressourcer og måske også kroner og ører, hvilket en produktionschef her er inde på:

*"Men det er tit holdningen at kvinder i den fødedygtige alder det er jo nogle bomber, ikke også, og jeg synes egentlig også at det er lidt synd, fordi på en eller anden måde skal vi være her alle sammen og fungere..."*

## LÆRLINGE MED ANDEN ETNISK BAGGRUND

Nogle gange er der nærmest tale om en tilfældighed, når det er en etnisk ung der får en læreplads frem for en dansk fyr:

*"Så det blev så en yngre som blev opfordret gennem... den tekniske skole og han var forholdsvist langt i hans skoleforløb og det er typisk mange gange at lærlinge eller unge som går i gang med en håndværksmæssig uddannelse... og hvis de har en... ikke-dansk baggrund, jamen... så bliver de, ja hvordan skal jeg sige det, han fortalte mig at han havde været på et hospital og havde fået et afslag der, der var de 4 som havde søgt lærlinge eller elevplads på hospi-*

*talet og den fik han ikke så... Jeg vurderede så at han kørte på knallert og der var lidt interesse for mekanik. Han kunne godt tænke sig det og han var lidt nysgerrig og spurgte lidt, han er et lidt stille og roligt menneske, men det var ligesom om at det var det der gjorde udslaget, men samtidig måtte man også indrømme at udvælgelsen.. i princippet var der kun ham. Det er lidt kedeligt sådan set, så...så står man i den situation, vil du give ham muligheden eller skal du finde noget der er bedre. Men hvis man har den holdning, så er det vores opgave ligesom at få lært ham det, som han også skal bruge senere. Fordi der er ikke noget i vejen med i udgangspunktet og der er heller ikke noget i vejen med... han er intelligent nok og forstår det."*

Her giver den lærlingeansvarlige udtryk for – mellem linierne – at det ikke er sikkert at den etniske unge havde fået lærepladsen, hvis der havde været andre ansøgere. Og som det kom til udtryk tidligere oplever de etniske unge, som det lykkes at få en læreplads, sig i nogen grad som marginaliserede på virksomhederne.

Ligesom det er tilfældet med pigerne er der fra virksomhedernes side ikke tale om at de etniske unge er ofre for en bevidst udelukkelsesstrategi. Der er nærmere tale om at den manglende integration af etniske unge i jern- og metalindustrien hænger sammen med virksomhedernes manglende viden om disse unge og deres motivation for at komme i uddannelse og arbejde. En værkfører siger:

*"...De kommer og passer deres ting. [...] Jeg ved ikke hvor meget tradition de mennesker har for at arbejde i sådan en branche som dette her. Jeg tror ikke man fra ledelsesside er begejstret for fremmedarbejdere, lige så snart der er lidt kulør på så – pift, men muligvis var det en af måderne at fjerne noget af al den ballade at engagere dem i stedet for."*

Flere virksomheders værkførere siger at de jo er meget glade for de få etniske unge de har. De oplever dem som grundige og arbejdsomme og de etniske unge stiller ikke alle de spørgsmål, som mange danske entusiastiske unge gør. De etniske unge i denne undersøgelse fremtræder som nævnt mere afventende. Og de hører til den gruppe lærlinge, der har brug for

hjælp undervejs i læretiden. Til gengæld er de meget optagede af deres uddannelse og interesserede i at gøre et godt stykke arbejde for virksomheden. Der er et paradoks i og med at en del virksomheder ikke er meget for at tage de etniske unge ind og give dem en chance, men at nogle virksomheder samtidig er tilfredse og glade for dem de har. På en af virksomhederne med nyere ledelsesformer har de på nuværende tidspunkt en lærling med anden etnisk baggrund, som de regner med vil få medalje til svendeprøven, og de fremhæver ham som en rigtig god lærling. Så virksomhederne og lærlingene med anden etnisk baggrund kan godt finde det fælles fodslag hvis de vil, og der er i undersøgelsen intet der tyder på at etniske unge generelt volder større problemer end danske.

For så vidt der er problemer ligger de i lærlingenes oplevelse af ensomhed og isolation, der også er velbeskrevet i andre sammenhænge. Det er ikke altid nemt at komme med i det sociale fællesskab på en dansk arbejdsplads. Ofte er det ikke ret meget der skal til for helt at ændre billedet og oplevelsen, men det kræver noget opmærksomhed også fra de lærlingeansvarliges side.

## 4. KONKLUSION OG PERSPEKTIVERING

### *Hvad fungerer godt og hvad kan ændres*

Tilsammen giver analyserne af henholdsvis lærlingenes og de lærlingearsvareliges forventninger og forestillinger om læretiden et billede af, hvad lærlinge i jern- og metalindustrien gerne vil have ud af deres læretid, hvad de konkret oplever at de får ud af den, samt virksomhedernes oplevelser af og med de unge.

Kombineret med hvad vi ved fra andre undersøgelser tegnes der et billede af en del lærlinge der er motiverede, positive og som føler sig godt tilpas i virksomhederne, uden at de nødvendigvis er tilfredse med alt hvad de møder. Men billedet rummer også utilfredse og fagligt set skuffede lærlinge. Analyserne viser desuden at de udlærte svende og lærlingearsvarelige eller værkførere til tider har et andet syn på forholdene end lærlingene.

Billedet af lærlingenes og virksomhedernes forholdene sig til hinanden viser nogle af de udfordringer og paradokser, som både lærlingene og virksomhederne står overfor i arbejdet med at fastholde lærlingene og få et godt resultat af uddannelsen. Ligesom det også er nogle af de forhold der gør det vanskeligt for virksomhederne at rekruttere nye lærlinge til branchen, eller i hvert fald at rekruttere de rette.

De afventende lærlinge er netop i ordets direkte forstand lidt tilbageholdende og venter for eksempel på at blive hjulpet med en konkret opgave eller på at blive inddraget i virksomhedens sociale liv, samtidigt med at de er motiverede for at få en uddannelse og gøre et solidt stykke arbejde for at få den. På den anden side er der de entusiastiske lærlinge der hele tiden er fokuseret på at lære nyt, stiller spørgsmålstejn ved om det nu er den rigtige måde at lære et fag på og gerne vil diskutere deres oplevelser og forestillinger om tingenes tilstand med deres overordnede og nærmeste kolleger. At der er tale om forskellige typer lærlinge har den betydning

at de ikke møder uddannelsen og læretiden med de samme forestillinger om, hvad det er de selv og virksomheden skal yde og have ud af forløbet.

*Virksomhederne* i undersøgelsen har på deres side et udtalt ønske om at tiltrække og fastholde unge i uddannelsen, der er videbegærlige, initiativtagende, nysgerrige og vil tage et medansvar for arbejdet. Men naturligvis også som noget helt fundamentalt at de unge kan finde ud af at møde til tiden hver dag og indordne sig under de almindelige arbejds gange i virksomheden.

Men virksomhederne oplever at de har svært ved at finde nok af den slags unge blandt det faldende antal der i dag søger lærepladser indenfor industrien. Og samtidig med at en del virksomheder oplever at de mangler kvalificerede ansøgere, findes der en hel del entusiastiske og afventende lærlinge på virksomhederne rundt omkring, som godt kan imødekomme disse behov, men oplever at virksomhederne ikke imødekommer dem på en måde så de kan komme til det.

*De afventende lærlinge* er for en dels vedkommende ret 'usynlige' i virksomheden og opleves i hvert fald af de lærlingeansvarlige ikke som særligt motiverede samtidigt med at denne gruppe lærlinge i virkeligheden på mange områder passer godt til branchens forestillinger om den 'gode' lærling, der netop ifølge størstedelen af de lærlingeansvarlige er karakteriseret ved at de nok skal være åbne og fleksible, men også stabile med hensyn til at møde på arbejde, passe deres ting uden vrøvl og gøre hvad de nu engang bliver sat til. Dette indebærer i høj grad at de 'gode' lærlinge også kan være de afventende lærlinge, fordi de typisk er opsatte på at gøre deres uddannelse færdig og skabe sig en fremtid i branchen bagefter, men ofte savner at få nogle mere konkrete retningslinier for deres uddannelsesforløb i virksomheden. De fleste afventende lærlinge kan med lidt hjælp fra virksomhedens side meget vel udvikle sig til selvstændige og initiativtagende medarbejdere.

*De entusiastiske lærlinge*, som i udgangspunktet lever op til virksomhedernes forventninger om at være handlekraftige og selvstændige, opleves paradoksalt nok typisk af virksomhederne som krævende og forkælede unge mennesker, der ikke er nemme at stille tilfreds og for en dels ved-



kommende vil have større opmærksomhed end virksomheden kan eller ønsker at give dem. De entusiastiske lærlinge er selvfølgelig heller ikke alle sammen lige nemme at stille tilfreds, og flere af dem har direkte urealistiske forventninger til såvel virksomheden som til sig selv. Ikke desto mindre kan også en del af de entusiastiske lærlinge finde sig til rette indenfor branchen, hvis de får tilfredsstillet deres behov for at føle sig synlige og får faglige udfordringer nok. Til gengæld eksisterer der i dag en betydelig risiko for at nogle af de entusiastiske lærlinge dropper ud af uddannelsen, hvis de kommer til at føle sig som billig arbejdskraft og hverken får respons med hensyn til de 'hårde' kvalifikationer omkring faglighed og konkret tilegnede færdigheder eller de mere 'bløde' kvalifikationer som for eksempel deres evner til at samarbejde og til at løse selvstændige opgaver.

Uanset om lærlingene i denne undersøgelse tilhører gruppen af afventende eller entusiastiske lærlinge har de en forventning om at få noget andet og mere ud af læretiden end blot lærlingelønnen og i sidste ende deres svendebrev, og de er næsten altid villige til at yde et godt stykke arbejde for at gøre virksomheden tilfreds. Men det er samtidig vigtigt for dem at arbejdet skal give mening for dem som personer. De er indstillede på at der til læretiden hører en vis mængde rutinearbejde og 'kedelige opgaver', og de er som regel meget bevidste om at man ikke får en uddannelse som eksempelvis elektronikmekaniker 'gratis'. Men så vil de til gengæld også have noget igen fra virksomheden, herunder et godt socialt samvær med deres overordnede og kolleger.

Endelig er der en række gode erfaringer fra lærlingenes fortællinger der kan være betydning for virksomhedernes fremtidige rekruttering og fastholdelse af unge til uddannelser indenfor jern- og metal:

- Det er vigtigt at der arbejdes med en relativ fast uddannelsesplanlægning, konkret i form af skriftlige uddannelsesplaner. Det virker overbliksskabende for lærlingene, og det sætter dem i stand til at følge med i virksomhedens planlægning af deres forskellige opgaver. Samti-

dig kan planerne være grundlag for eventuelle ændringer der kan opstå behov for både fra virksomhedernes og fra lærlingenes side.

- Det er vigtigt med en opfølgning på konkrete arbejdsopgaver og faste lærlingesamtaler, hvor lærlingene kan få og give respons på deres forløb. Disse meget væsentlige funktioner er ikke alle steder en almindelig og selvfølgelig del af oplæringen i virksomhederne i dag, men der er gode erfaringer med dem de steder hvor de praktiseres. De lærlingeansvarlige påpeger at det giver dem en mulighed for at styre deres lærlinge i den rigtige retning og tage eventuelle problemer i opløbet, og lærlingene udtrykker tilfredshed med at der er faste muligheder for at få respons og komme til orde.
- Tilsammen kan de her fremhævede forhold få den positive konsekvens for både lærlinge og lærlingeansvarlige at de kan skabe gensidigt forpligtigende og ansvarliggjorte rammer for gennemførelsen af det enkelte lærlingeforløb. De kan medvirke til at skabe gode resultater for begge parter – og ligger samtidig i tråd med de holdninger der er nedlagt i Reform 2000 for skoledelen af forløbene.
- Til slut skal kommunikationen fremhæves som et område der helt uomgængeligt må arbejdes med. Den omgangsform som de lidt ældre måske udelukkende oplever som frisk og humoristisk, oplever en del unge som en belastning. Det har muligvis også været tilfældet for dem der nu er ældre, de har måske også haft vanskeligheder med de til tider grove drillerier, men de har fundet sig i dem. Nu er situationen den at de unge føler at de har alternativer, så de holder op hvis de ikke synes om det psykiske arbejdsmiljø. Kravet om et ændret psykisk arbejdsmiljø hænger sammen med at de unge i dag har en øget selvbevidsthed som uddannelsessøgende. De forventer en personlig kommunikation der gør den enkelte synlig. Tilstedeværelse af lærlinge der rekrutteres fra andre grupper end dem man har mangeårige erfaringer med (f.eks. kvinder, unge med anden etnisk baggrund, eller måske unge

der har gået i gymnasiet) kræver ganske særlig opmærksomhed om kommunikationen hvis forløbene skal blive vellykkede, så det er noget virksomhederne må gøre op med sig selv på forhånd om man vil indlade sig på.

## UNGE I DAG – EN PERSPEKTIVERING

De forskellige karakteristika som er fundet hos henholdsvis de afventende og de entusiastiske lærlinge i jern- og metal, er på ingen måde noget der kun kendes i denne branche, men helt igennem træk som lærlingene har til fælles med andre unge i den samme generation. Der er en generel tendens til at de unge har fokus på egen personlig udvikling og nye forventninger til hvad det vil sige at tage en uddannelse og have et arbejde sådan som det kort er skitseret i det indledende kapitel. De unges krav til deres omverden (herunder også deres læreplads) og til dem selv peger i retninger som langt fra altid er i trit med, hvad der kan indfries og hvad der er samfundets og virksomhedernes forventninger og behov.

Set fra virksomhedernes perspektiv fremtræder det typisk som at de unge stiller store krav. De allerfleste unge har en forventning om at få spændende, udfordrende og interessant arbejde. Og de ret få unge, der ønsker ganske almindeligt manuelt 'lønarbejde', angiver også som motivation at de finder dette arbejde spændende, at de har lyst til det. Tendensen går som nævnt i indledningen klart i retning af at de unge definerer sig mere som 'lystarbejdere', og mindre som 'lønarbejdere'. Stort set alle unge i dag vil gerne arbejde og har vidtgående forestillinger om arbejdets udformning: det skal være udfordrende og interessant – og personligt og socialt givende hele tiden, selv om begrænsede opgaver af mere rutinemæssig karakter kan accepteres inden for rammerne af en større og mere givende helhed. Og så vil man behandles ordentligt og individuelt og accepterer ikke uden videre en overordnet autoritet.

Dette skal ikke forstås som at de unge er dovne eller vægrer sig ved at tage en uddannelse og gå på arbejde. Tværtimod er næsten alle stærkt

orienterede mod at skaffe sig en fremtidig jobmulighed. Men det er karakteristisk for både jern- og metallærlinge og andre unge at de stiller nogle mindstekrav, der i den sidste ende drejer sig om at arbejdet skal kunne opleves som meningsfuldt. Nogle vil have arbejde med store dispositionsmuligheder og personlig udvikling, andre lægger vægt på kvaliteten af håndværket, og andre igen ønsker bare en eller anden grad af afveksling. Ingen vil acceptere ensformigt rutinearbejde som mere end en undtagelse i særlige situationer.

Dette ændrede arbejdsbegreb, som lærlingene i jern- og metal altså har til fælles med resten af den unge generation, er næppe noget der står til at ændre eller noget de unge 'vokser fra'. Der er ingen tvivl om at de unge i høj grad i kraft af deres større omstillingsparathed er på omgangshøjde med nogle af tidens samfundsmæssige krav. Men det kan give nogle ganske store udfordringer og 'justeringsproblemer' både for de unge selv og for arbejdsmarkedet, når de unges omstillingsparathed konfronteres med krav om indordning under virksomhedskulturer der netop i industrien er udviklet under forhold som de unge oplever hører fortiden til. Det kommer også klart frem i undersøgelsen at når virksomhederne imødekommer de unge med et klart uddannelsesperspektiv og åbne og personlige kommunikationsformer har man de bedste muligheder for at få tilfredse og velfungerende lærlinge.

# METODE

## UNDERSØGELSENS DESIGN

Der findes allerede en del undersøgelser der fyldestgørende belyser den kvantitative side af problemstillingen med rekruttering og fastholdelse af lærlinge, såvel indenfor erhvervsuddannelserne generelt som indenfor jern- og metal specifikt. Der er henvist til nogle af disse i litteraturlisten, og der er et lille statistikafsnit til sidst i denne rapport. For at supplere og yderligere belyse forholdene er denne undersøgelse imidlertid tilrettelagt kvalitativt, hvilket først og fremmest indebærer to væsentlige forhold:

For det første at analyserne går i dybden, snarere end i bredden. De involverede lærlinge og virksomheder er valgt ud, fordi de kan sige noget generelt om situationen indenfor jern- og metalindustrien. Men de er ikke repræsentative i statistisk forstand. Hensigten har været at komme tæt ind på de forhold der belyses for således at få forståelse for hvordan de forskellige forhold kan fungere i den daglige praksis.

For det andet at undersøgelsen sigter mod at give et indblik i den måde, som udvalgte informanter personligt oplever de pågældende problemstillinger på. Analyserne giver dermed et indblik i lærlingenes motiver og bevæggrunde, såvel som de lærlingeansvarliges tanker bag de former for uddannelse der praktiseres i virksomhederne. Det er lærlingenes, kollegernes og de lærlingeansvarliges opfattelser og synspunkter, der er i fokus i analyserne. Analyserne rummer derfor mange beskrivelser af de involveredes tanker og følelser som kan kaste lys over deres samvær og den måde det fungerer på.

## **HVEM ER INFORMANTERNE I UNDERSØGELSEN?**

Informanterne er:

- lærlinge i jern- og metalindustrien
- udvalgte lærlingeansvarlige i virksomhederne

I alt har 18 lærlinge deltaget i enkelt- og gruppeinterviews.

Der er desuden foretaget interviews med i alt 10 lærlingeansvarlige, typisk svende og værkførere.

Der er besøgt:

- 2 store virksomheder med 200 eller flere ansatte.
- 2 mellemstore virksomheder med 60 eller flere ansatte.
- 1 mindre virksomhed med 20 ansatte.

Virksomhederne er udvalgt så land, mindre by og storby er repræsenteret.

Der er udvalgt virksomheder på begge sider af Storebælt.

## **HVORDAN BLEV INFORMANTERNE UDVALGT?**

Udvælgelsen af informanterne er ud fra det skitserede design foretaget af Dansk Industri. Informanterne er valgt, så de dækker bredt i forhold til lærlinge og lærlingeansvarlige i jern- og metalindustrien. Det har naturligvis været frivilligt for alle at deltage, og alle er blevet grundigt informeret om undersøgelsens formål og baggrund. Deltagerne i undersøgelsen er desuden garanteret fuld anonymitet, således at hverken steder eller personer er genkendelige i analyserne.

## **HVORDAN ER SAMTALERNE GENNEMFØRT?**

Alle interviews er foretaget af forskningsmedarbejdere fra CeFU. Interviewene er foretaget i de enkelte virksomheder, på nær interviews med frafaldne lærlinge. Alt materialet er optaget på bånd og udskrevet efterføl-

gende. Der er blevet lagt vægt på at både lærlingene og de lærlingeansvarlige frit har kunnet fortælle, hvad de ville.

## **GENERALISERBARHEDEN**

Generaliserbarheden ligger i at de unge som taler i undersøgelsen deler en række fælles livsbetingelser med ungdomsgruppen i bred forstand, de er opvokset under fælles samfundsmæssige og kulturelle betingelser, de befinder sig i en livsfase ”ungdommen”, der præges af opbrud, ønsket om at frigøre sig fra familien – stå på egne ben og finde ud af hvad det vil sige at være voksen. Det er klart at der er store individuelle forskelle mennesker imellem også socialt og kulturelt, men der er også tydelige fælles elementer for generationen, og det dem der er vægtet. Tilsvarende gælder det også for de lærlingeansvarlige at de på trods af alle forskelle har et vidtgående erfaringsfællesskab fra de mange år som de alle har været i branchen.





# LITTERATURLISTE

*Christensen, Finn* (2000):

Pædagogik og didaktik i de nye erhvervsuddannelser. Nr. 31, 2000, Uddannelsesstyrelsens temahæfteserie.

*Gorz, André* (1991):

Arbejdsbegrebet er ikke hvad det har været. I: Arbejde & subjektivitet, s. 63-80. Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.

*Illeris Knud – Katznelson Noemi – Simonsen, Birgitte – Ulriksen Lars* (2002):

Ungdom, identitet og uddannelse. Roskilde Universitetsforlag.

*Simonsen, Birgitte – Katznelson, Noemi* (2000):

Unges arbejdsbegreb. Arbejdsliv, nr. 4, s. 9-27.

*Sjøberg m.fl* (1999):

På godt og ondt. Et portræt af elever og deres forhold til mestre og erhvervsskoler. Nr. 25, 1999. Uddannelsesstyrelsens temahæfteserie.



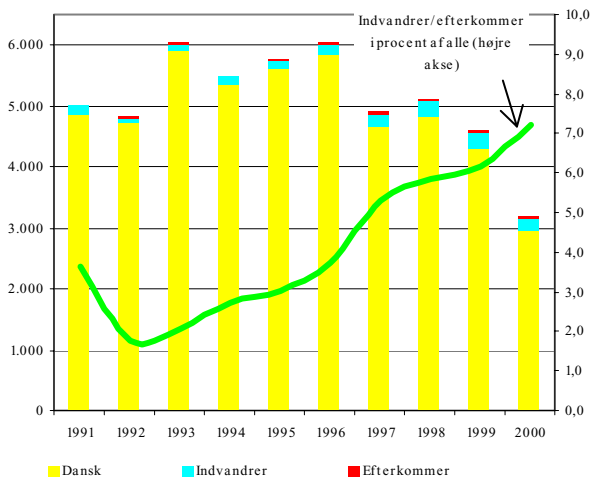
## LIDT STATISTIK

### Statistisk miniprotræt af elever i praktik i virksomhederne – hvem gennemfører og hvem falder fra?

*Der er færre der begynder en praktikperiode i virksomhederne. Andelen af indvandrere og efterkommere stiger. Andelen af praktikelever der har en gymnasial uddannelse bag sig er stigende. Der er forholdsvis flere kvinder, indvandrere og efterkommere der falder fra sammenlignet med danske mænd. Og frafaldet blandt de der har en gymnasial uddannelse bag sig er større end blandt de der har en grundskoleuddannelse bag sig.*

Gennem en 10-årig periode (1991-2000) har antallet af elever der begynder en praktikperiode i virksomhederne inden for jern- og metaluddannelserne været stigende frem til omkring midten af 90'erne, for at falde til det laveste antal i 2000 med 3.200 elever. I forhold til antallet omkring midten af 90'erne er antallet af elever der begynder i praktik i 2000 blevet halveret.

Figur 1. Antallet af elever der begynder praktik i virksomhederne



Kilde: Se omstændige tabel 1.

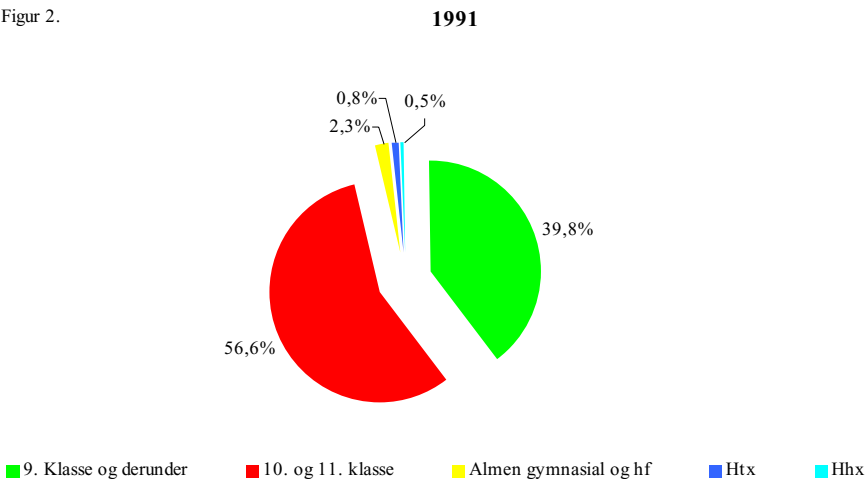
Af de 184 elever i år 2000 med indvandrerbaggrund er 113 indvandret fra mindre udviklede lande (lande uden for EØS-området og nordamerika) og af de 47 efterkommere i år 2000 har 29 også baggrund i mindre udviklede lande.

Andelen af elever i virksomhederne med indvandrerbaggrund (eller efterkommerbaggrund) har været stigende gennem 90'erne og i 2000 er andelen på godt 7 procent. Efter servicefag er jern- og metaluddannelserne – navnlig automekaniker uddannelsen – de mest populære blandt indvandrere og efterkommere der begynder på en erhvervsfaglig uddannelse (Undervisningsministeriet 2001).

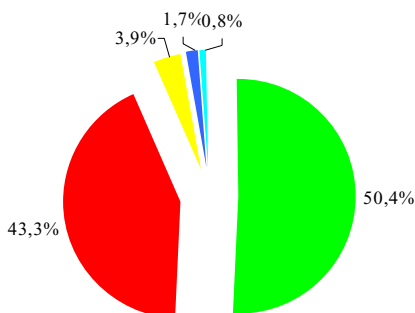
## Uddannelsesbaggrund

Gennem perioden (1991-2000) er der med hensyn til elevernes forudgående uddannelse sket en forskydning så der nu er forholdsvis flere med 9. classeseksamen, flere med gymnasiale uddannelser (almen gymnasial, Hhx, Htx og HF), men færre med en 10. (og 11.) classeseksamen.

Figur 2.



2000

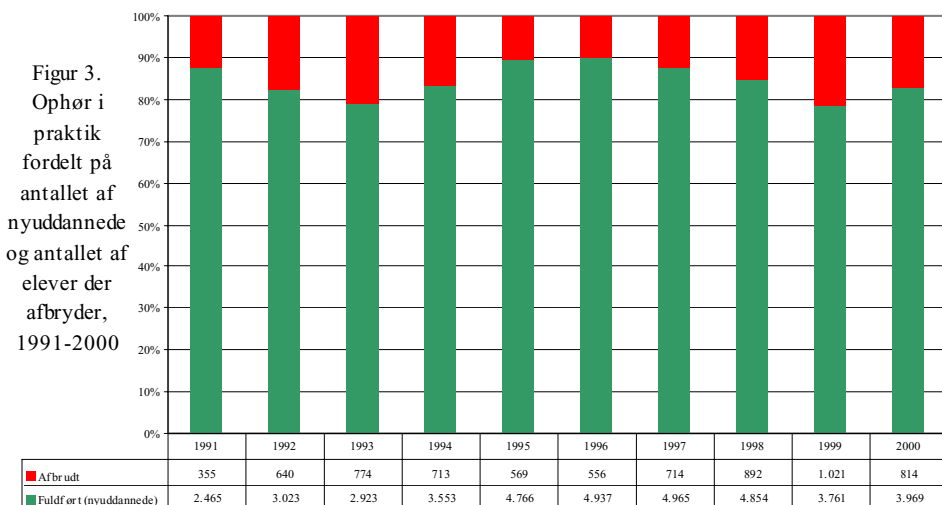


## Køn og alder

Den typiske elev i praktik i en virksomhed er en dansk mand på 18 år med en eksamen fra 9. klasse bag sig. Men gennem 90'erne er aldersspredningen blevet større, også når der ses bort fra voksenlærlingene der typisk er noget ældre end de øvrige elever, og det har betydet at gennemsnitsalderen er steget. I begyndelsen af 90'erne var gennemsnitsalderen for elever der begyndte praktik i virksomhederne 19 år mens den i dag er på 21 år. Kvindeandelen har været stigende fra 2-3 procent i 90'erne til godt 5 procent i 2000. Kvindelige elever med indvandrer eller efterkommerbaggrund er så godt som helt fraværende i virksomhederne.

## De der gennemfører eller afbryder praktik i virksomhederne

Gennem det meste af 90'erne har den generelle udvikling været, at et stigende antal af elever fuldfører en jern- og metaluddannelse. I perioden nåede antallet af elever der fuldførte, et højdepunkt i 1997 med knap 5.000 nyuddannede.

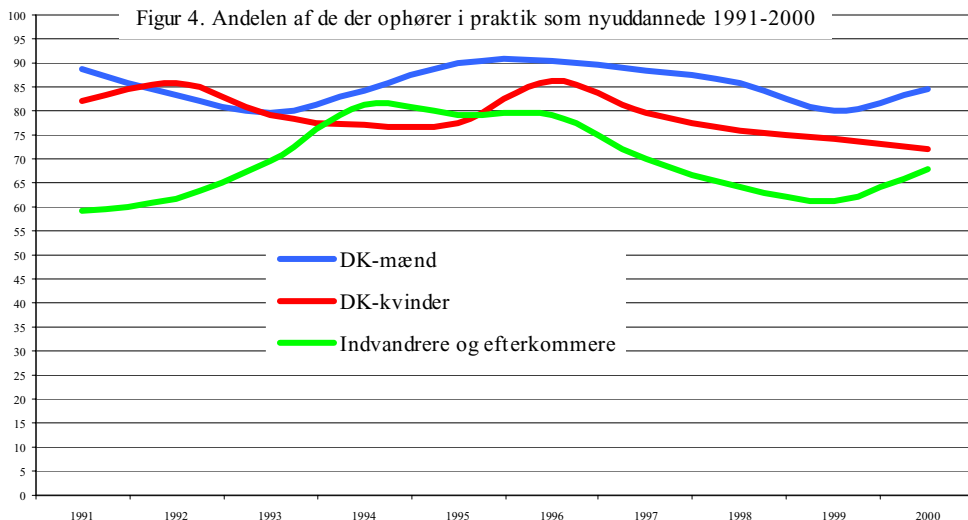


Frem til år 2000 falder antallet af nyuddannede til knap 4.000. Gennem perioden er andelen af de nyuddannede der har en indvandrer-/ efterkommerbaggrund typisk været på 2-3 procent.

For at give et indtryk af hvordan udviklingen og sammensætningen i afgang fra praktik i virksomhederne har været over en årrække sammenholdes antallet af elever der i løbet af året bliver færdiguddannet med antallet af elever der i løbet af året afbryder uddannelsen. Ved at sammenholde de to størrelser viser det sig, at andelen der afgår fra praktik i virksomhederne som nyuddannede er faldet fra 90 procent i midten af 90'erne til omkring 80 procent i 1999-2000. Fra midten af 90'erne og frem til år 2000 er andelen der bliver færdiguddannet størst for mænd med dansk baggrund, mindre blandt danske kvinder og mindst blandt elever med indvandrer eller efterkommerbaggrund.

I 2000 blev 85 procent af de danske mænd færdiguddannede mens 15 procent afbrød deres praktikperiode. Af de danske kvinder blev 72 procent færdiguddannet i 2000 og 28 procent afbrød deres praktikperiode. Endelig blev 68 procent af de indvandrere og efterkommere færdig-

uddannet i 2000, mens der var 32 procent af indvandrerne og efterkommerne der afbrød praktikperioden.

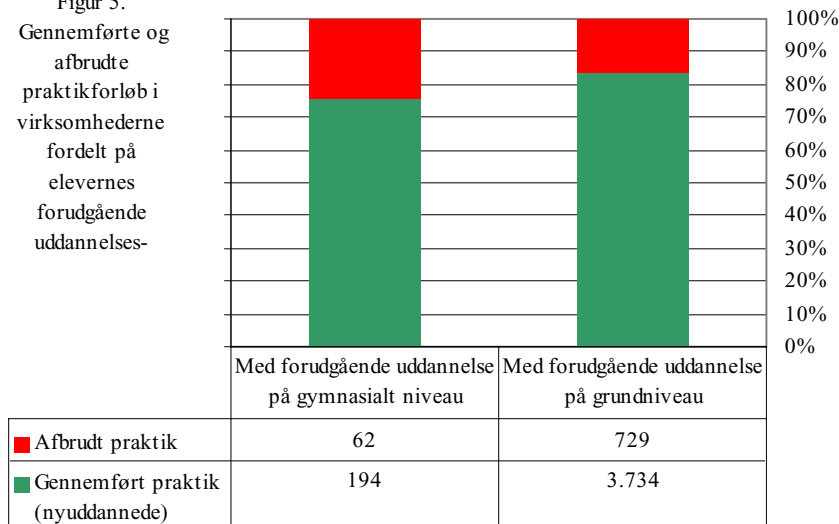


## Frafald og uddannelsesbaggrund

Elever med forudgående uddannelse på gymnasialt niveau har forholdsvis flere afbrudte praktikforløb end elever med en forudgående uddannelse på grundskoleniveau.

Mens ca. 85 procent af de der kommer fra grundskolen kunne afslutte en praktikperiode som nyuddannede, var det ca. 75 procent af de der kommer fra de gymnasiale uddannelser der kunne afslutte en praktikperiode som nyuddannede i 2000. Dvs. at af dem med grundskolebaggrund ophørte 15 procent uden at afslutte uddannelsen og for de med gymnasiale uddannelser var det 25 procent.

Figur 5.  
Gennemførte og afbrudte praktikforløb i virksomhederne fordelt på elevernes forudgående uddannelses-



Anm.: Antallet af elever der fuldfører eller afbryder praktik i virksomhederne er i denne figur lidt lavere end antallet angivet i figur 3. Det skyldes at der er et mindre antal elever for hvem man ikke har registeroplysninger om forudgående almen uddannelse.

Ovenstående bygger på beregninger foretaget af Center for Ungdomsforskning. Grundmaterialet er særkørsler på forskellige registre i Danmarks Statistik. Hovedtallene fra særkørslerne er vist i omstående tabel 1.

Kilder i øvrigt: Indvandrere og efterkommere i uddannelsessystemet – Statistiske analyser af uddannelserne nr. 9-2001 (Undervisningsministeriet 2001).



<b>Tabel 1. Antallet af elever der påbegynder, fuldfører eller afbryder praktik i jern- og metalvirksomheder fordelt på køn og herkomst 1991 - 2000</b>										
<b>Påbegynder / år</b>	<b>1991</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>
Dk-mænd	4.672	4.579	5.754	5.204	5.467	5.660	4.455	4.591	4.099	2.803
<i>Dk-kvinder</i>	<i>171</i>	<i>156</i>	<i>156</i>	<i>141</i>	<i>149</i>	<i>168</i>	<i>204</i>	<i>230</i>	<i>212</i>	<i>160</i>
Indvandrermand mere udviklede lande	24	11	30	26	30	49	87	116	106	70
Indvandrermand mindre udviklede lande	139	55	76	90	111	129	121	129	128	112
<i>Indvandrerkvinder mere udviklede lande</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>0</i>
<i>Indvandrerkvinder mindre udviklede lande</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
Efterkommerrmand mere udviklede lande	9	13	10	15	21	15	19	21	14	18
Efterkommerrmand mindre udviklede lande	9	5	7	12	11	27	30	26	30	29
<i>Efterkommerrkvinder mere udviklede lande</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Efterkommerrkvinder mindre udviklede lande</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Uoplyst herkomst	142	121	118	97	98	91	73	96	35	18
<b>I alt</b>	<b>5.166</b>	<b>4.940</b>	<b>6.153</b>	<b>5.589</b>	<b>5.889</b>	<b>6.141</b>	<b>4.992</b>	<b>5.214</b>	<b>4.627</b>	<b>3.211</b>
<b>Fuldfører / år</b>	<b>1991</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>
Dk-mænd	2.164	2.732	2.653	3.266	4.485	4.646	4.658	4.505	3.462	3.670
<i>Dk-kvinder</i>	<i>156</i>	<i>164</i>	<i>123</i>	<i>110</i>	<i>126</i>	<i>121</i>	<i>116</i>	<i>149</i>	<i>128</i>	<i>125</i>
Indvandrermand mere udviklede lande	3	8	10	15	16	22	19	32	24	37
Indvandrermand mindre udviklede lande	48	48	53	71	37	62	70	82	68	78
<i>Indvandrerkvinder mere udviklede lande</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
<i>Indvandrerkvinder mindre udviklede lande</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
Efterkommerrmand mere udviklede lande	2	8	6	7	11	5	15	8	14	8
Efterkommerrmand mindre udviklede lande	1	0	1	8	1	4	10	10	8	7
<i>Efterkommerrkvinder mere udviklede lande</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Efterkommerrkvinder mindre udviklede lande</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
Uoplyst herkomst	86	63	76	76	90	76	74	64	56	42
<b>I alt</b>	<b>2.465</b>	<b>3.023</b>	<b>2.923</b>	<b>3.553</b>	<b>4.766</b>	<b>4.937</b>	<b>4.965</b>	<b>4.854</b>	<b>3.761</b>	<b>3.969</b>
<b>Afbryder / år</b>	<b>1991</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>
Dk-mænd	269	542	674	616	492	487	613	737	861	678
<i>Dk-kvinder</i>	<i>34</i>	<i>27</i>	<i>32</i>	<i>33</i>	<i>37</i>	<i>19</i>	<i>30</i>	<i>47</i>	<i>45</i>	<i>48</i>
Indvandrermand mere udviklede lande	4	4	3	4	3	4	9	20	16	23
Indvandrermand mindre udviklede lande	35	30	25	16	9	11	35	42	41	27
<i>Indvandrerkvinder mere udviklede lande</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Indvandrerkvinder mindre udviklede lande</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Efterkommerrmand mere udviklede lande	1	2	2	1	2	4	5	3	7	2
Efterkommerrmand mindre udviklede lande	1	4	1	2	2	6	1	11	9	10
<i>Efterkommerrkvinder mere udviklede lande</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Efterkommerrkvinder mindre udviklede lande</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Uoplyst herkomst	11	31	37	41	23	25	21	32	42	26
<b>I alt</b>	<b>355</b>	<b>640</b>	<b>774</b>	<b>713</b>	<b>569</b>	<b>556</b>	<b>714</b>	<b>892</b>	<b>1.021</b>	<b>814</b>