

HVORDAN SKABES DET GODE OPLÆRINGSMILJØ?

En kvalitativ analyse af oplæring på lærepladsen på
tekniske og merkantile uddannelser

*Thilde Juul-Wiese, Anne Katrine Kamstrup, Henrik Hersom &
Marie Kjær Christensen*

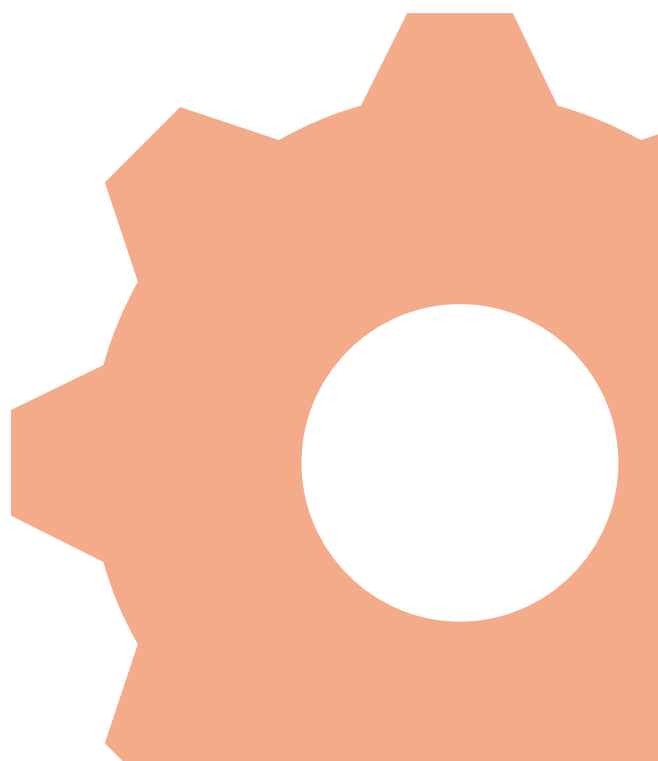
Rapporten er udarbejdet af

Thilde Juul-Wiese
Anne Katrine Kamstrup
Henrik Hersom &
Marie Kjær Christensen

2025 Københavns Professionshøjskole

Tak til Simon Mathias Lidsmoes for
korrekturlæsning

ISBN: 978-87-93894-89-1



INDHOLD

FORORD	4
RESUMÉ	5
1. INDLEDNING	10
Forskning i læring på lærepladsen og teoretisk afsæt	11
Formål og forskningsspørgsmål	13
Læsevejledning	14
2. METODE	16
Valg af virksomheder og uddannelseshovedområder	16
Kvalitative interview	18
Databehandling og analyse	19
3. OPLÆRINGSMILJØ HVOR ALLE HAR ADGANG TIL LÆRING	21
Lærepladsernes holdninger til lærlingenes personlige kompetencer	21
Lærepladserne kan udvikle personlige kompetencer	24
4. FÆLLESSKABER OG RELATIONER I OPLÆRINGSMILJØET	26
Gensidig interesse og inklusion i fællesskaber på lærepladsen	26
Lærepladserne behandler lærlingene som ligeværdige	29
Lærepladserne skaber et oplæringsmiljø, hvor det er trygt at stille spørgsmål	31
Fokus på personlig og arbejdsrelateret trivsel	33
5. ORGANISERING AF OPLÆRINGSFORLØB	36
Organisering af det overordnede ansvar for oplæring	36
Tilrettelægge oplæring som en fælles opgave på lærepladsen	38
Forventningsafstemning – både i starten og løbende	39
Skabe et sammenhængende uddannelsesforløb	40
6. OPLÆRINGSFORMER I DAGLIGDAGEN	44
Lære med hænderne	45
Vekslen mellem instruktion og prøve selv	46
Spørgsmål, refleksion og gentagelser bruges aktivt	49
Tilbage melding og feedback	51
Tildeling af opgaver og ansvar	53
Fejl som læringsmulighed	55
Fremme lærlinges stolthed for faget	58

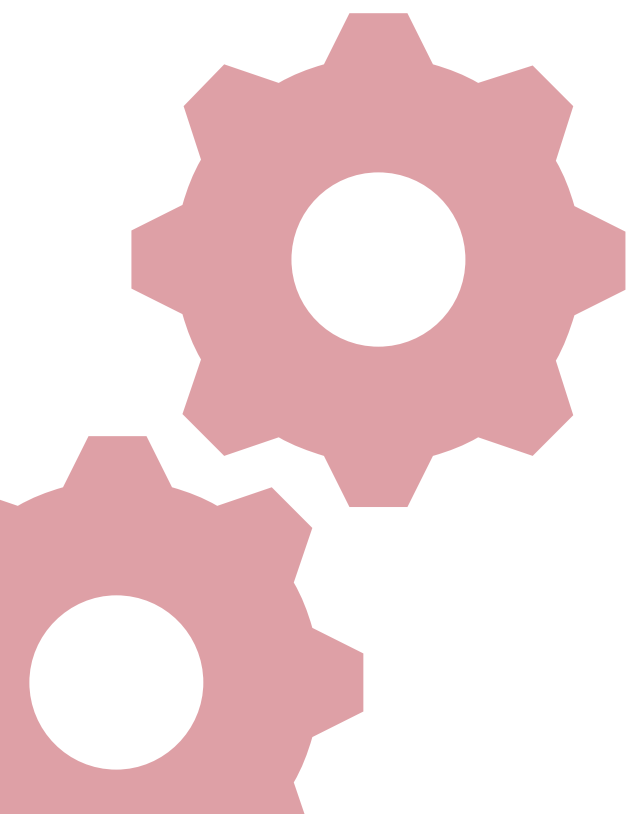
FORORD

I denne rapport præsenterer vi resultaterne fra rapporten ”Hvordan skabes det gode oplæringsmiljø?” som er gennemført af Nationalt Center for Erhvervspædagogik (NCE), Københavns Professionshøjskole, i regi af Center for Viden om Erhvervsuddannelser (CEVEU). Projektet blev gennemført i perioden juni 2023-marts 2025. Rapporten er baseret på en empirisk undersøgelse, der indbefatter interview med lærlinge, elever, oplæringsansvarlige og ledere indenfor de tekniske og merkantile erhvervsuddannelser.

En stor tak til de interviewede lærlinge, elever, oplæringsansvarlige og ledere for at have bidraget med deres tid, viden og erfaringer. Det sætter vi stor pris på. Vi takker også vores sparringspanel, hvis formål har været at bidrage til, at projektets fund bliver formidlet på den bedst mulige måde, for gode dialoger og værdifulde bidrag. Derudover sender vi tak til Vibe Aarkrog fra DPU, Aarhus Universitet for kompetent og konstruktiv review af rapporten.

God fornøjelse med læsningen.

Thilde Juul-Wiese, Anne Katrine Kamstrup, Henrik Hersom og Marie Kjær Christensen, NCE, Københavns Professionshøjskole



RESUMÉ

Denne rapport beskriver resultaterne af en forskningsbaseret undersøgelse af oplæringsmiljøer på lærepladser. Undersøgelsen sætter fokus på, hvordan udvalgte lærepladser arbejder med at skabe et godt oplæringsmiljø. Formålet med undersøgelsen er at belyse, hvordan lærepladser kan skabe oplæringsmiljøer, hvor lærlinge trives og bliver dygtige til deres fag, og hvor alle har lige adgang til læring. Dette med henblik på at styrke kvaliteten af erhvervsuddannelserne i Danmark og bidrage til, at flere elever gennemfører deres uddannelse og bliver dygtige faglærte.

Helt konkret afdækker undersøgelsen, hvordan bestemte oplæringsformer og organisering af oplæringsforløb bidrager til et godt oplæringsmiljø, og hvordan lærepladserne bruger relationer og fællesskaber til at skabe et oplæringsmiljø, hvor alle lærlinge har adgang til læring.

Undersøgelsen er baseret på interview med lærlinge, oplæringsansvarlige og ledere på 18 forskellige tekniske og merkantile lærepladser. De udvalgte lærepladser har enten været nomineret til "Årets læreplads" eller blevet udpeget af Dansk Erhverv, Tekniq eller Dansk Industri som lærepladser, der arbejder aktivt med at skabe et godt oplæringsmiljø. Rapporten repræsenterer ikke nødvendigvis det brede billede af, hvordan det ser ud med oplæringen i Danmark, men formidler derimod en analyse af, hvordan udvalgte lærepladser arbejder med at skabe gode oplæringsmiljøer.

Begrebet oplæringsmiljø bruges for at sætte fokus på de særlige rammer for læring, der findes, når læringen forgår på en arbejdsplads frem for på en skole. Arbejdspladsen som læreplads giver mulighed for at skabe et oplæringsmiljø, hvor lærlingen kan deltage i autentiske arbejdsopgaver sammen med erfarne kollegaer, møde kunder og bidrage til fagets reelle opgaveløsninger. En præmis for oplæringsmiljøet er dog også, at det skal skabes i en kontekst, hvor produktion og økonomiske hensyn spiller en central rolle. Lærepladser skal derfor sikre, at lærlinge både indgår i arbejdspladsens produktion, og samtidig lærer det, de skal.

Relevans og målgruppe

Erhvervsuddannelserne i Danmark er udfordret af et stort frafald, og en stor del af uddannelserne har svært ved at rekruttere elever. Mange virksomheder oplever allerede i dag mangel på faglært arbejdskraft, og i de kommende år vil manglen stige markant (AE, 2021). Det er derfor relevant at sætte fokus på, hvordan erhvervsuddannelsernes attraktivitet og kvalitet kan øges. På de fleste erhvervsuddannelser udgør oplæringen på en læreplads omkring to/tredjedele af uddannelsen. Oplæringen er dermed en central del af det samlede uddannelsesforløb for erhvervsuddannelseselever. Det er derfor undersøgelsens ambition at belyse, hvad der kan bidrage til et godt oplæringsmiljø og derigennem etablere et vidensbaseret afsæt for, at endnu flere lærlinge i fremtiden kan få gode oplæringsforløb på deres lærepladser.

Målgruppen for rapporten er de personer, som på forskellig vis arbejder med at udvikle oplæringsmiljøer på lærepladser. Det kan være oplæringsansvarlige og ledere på lærepladser, brancheorganisationer, de faglige udvalg, og virksomhedskonsulenter på erhvervsskolerne, som

¹ Danske Erhvervsskoler og -Gymnasiers (DEG) udnævnelse af årets læreplads ([Årets Læreplads](#))

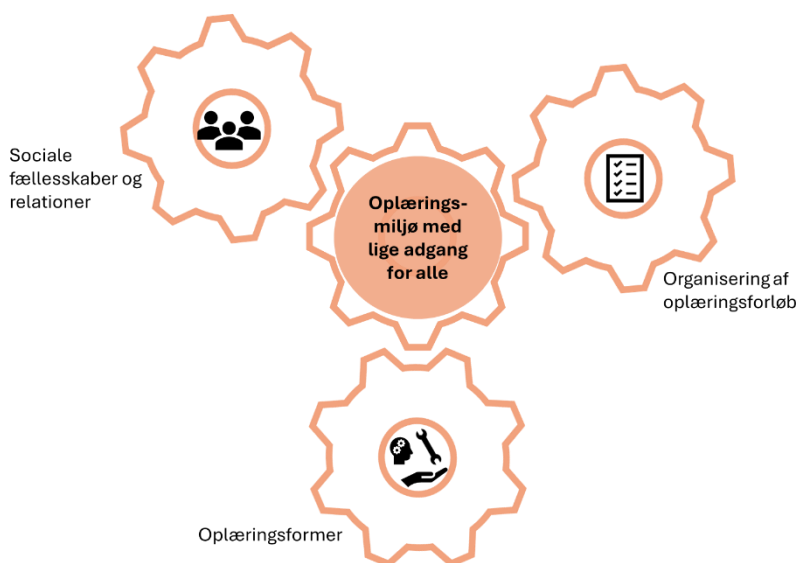
er i dialog med lærepladserne om at skabe gode oplæringsforløb for eleverne. Desuden er rapporten relevant for alle, som er interesserede i at udvikle erhvervsuddannelserne.

Resultater

Overordnet set viser undersøgelsen, at lærepladserne kan forme oplæringsmiljøet, så virksomhederne ikke blot er *arbejdspladser*, men også *lærepladser*. Mange lærepladser sætter ikke ord på alt det de gør for at skabe et godt oplæringsmiljø, så derfor skal rapporten bidrage til at beskrive deres praksis, og dermed skabe et udgangspunkt for at udbrede viden om, hvordan det gode oplæringsmiljø kan skabes med lige adgang for alle lærlinge. På tværs af lærepladserne skabes det gode oplæringsmiljø især ved, at lærepladserne sætter ind på tre områder. Det drejer sig om, at lærepladserne:

- **Organiserer oplæringsforløb** ved at planlægge, hvem der har ansvaret for lærlinges progression og koblingen til skolen
- Bruger forskellige **oplæringsformer** i hverdagen til at understøtte lærlingenes læring
- Bruger **relationer og fællesskaber** til at inkludere lærlingene i det sociale og faglige miljø på lærepladsen

Modellen nedenfor illustrerer de forskellige områder, som hver især bidrager til at skabe et oplæringsmiljø med lige adgang for alle lærlinge.



Lærepladserne organiserer gode oplæringsmiljøer, men er ikke altid selv bevidste om, hvad de gør

Undersøgelsen viser, at lærepladserne i høj grad organiserer kvalificerede og spændende oplæringsforløb for deres lærlinge og gør brug af forskellige typer af oplæringsformer. Flere lærepladser fortæller dog, at de "ikke gør noget særligt" i forbindelse med oplæringen af deres lærlinge. De oplever, at oplæringen "bare sker" som en del af hverdagen. Det tyder derfor på, at mange lærepladser ikke er vant til at tale om, hvad de gør for at skabe et godt oplæringsmiljø, og at deres gode praksisser forbliver usagte. Når de i interviewene bliver spurgt ind til, hvad de

konkret gør, viser det sig dog, at lærepladserne gør sig mange overvejelser og tanker om, hvordan de etablerer et oplæringsmiljø, hvor lærlingene trives og lærer bedst og mest muligt. Tilsvarende er de interviewede lærlinge ofte meget positive, når de beskriver oplæringsmiljøet og deres muligheder for læring på deres læreplads. Undersøgelsen peger derfor også på et behov for at tydeliggøre, hvad lærepladserne og de oplæringsansvarlige faktisk gør, når de tilrettelægger læring for lærlingene, og hvad de gør for, at et arbejdsmiljø bliver til et oplæringsmiljø.

Lærepladserne arbejder med især syv gode oplæringsformer

På tværs af lærepladserne ses særligt syv oplæringsformer, som lærlingene fremhæver som gode og lærerige, og som de oplæringsansvarlige benytter sig af, når de skal varetage lærlingenes oplæring. De syv oplæringsformer er:

- **Lære med hænderne.** Lærlingene fremhæver, at de foretrækker at lære med hænderne, og lærepladserne har nogle helt unikke muligheder for at sætte fokus på teoretiske aspekter af faget i en kontekst, hvor lærlingene kan afprøve deres læring med det samme.
- **Vekslen mellem instruktion og gøre noget selv.** Lærepladserne veksler mellem at give lærlingene instruktion ved at forklare og vise dem, hvordan en bestemt opgave udføres, og at lærlingene løser opgaverne selv. Lærlingene har forskellige behov og præferencer for, hvor meget støtte og vejledning, de har brug for i deres opgaveløsning.
- **Spørgsmål, refleksion og gentagelser bruges aktivt.** Lærepladserne forsøger at få lærlingene til selv at komme frem til løsninger på udfordringer ved at stille spørgsmål frem for at give dem svarene. Dette styrker lærlingenes refleksion over deres læring. Desuden bruger de gentagelser, så lærlingene får mulighed for at øve sig i den samme opgave.
- **Tildeling af opgaver og ansvar.** Lærepladserne har fokus på at give lærlingene opgaver og ansvar på det rette niveau. Lærlingene motiveres af at få ansvar og bidrage til lærepladsens arbejde, og lærepladserne forsøger at sikre, at de ikke udelukkende får rutineprægede opgaver.
- **Tilbage melding og feedback.** Lærepladserne arbejder med at give lærlingene tilbage melding og feedback på forskellige måder. Lærlingene efterspørger feedback som er retningsgivende for deres arbejde, men de motiveres også af feedback og tilbage melding på deres konkrete arbejde.
- **Fejl som en læringsmulighed.** Lærepladsens holdning til at begå fejl har indflydelse på lærlingenes oplevelse af oplæringsmiljøet. Lærlingene peger på, at et godt oplæringsmiljø indebærer, at det er i orden at begå fejl, og at fejl anses som en mulighed for læring. Flere lærepladser bruger bevidst fejl som en læringsmulighed.
- **Fremme lærlinges stolthed for faget.** Lærlingene i undersøgelsen motiveres til at lære, når de oplever stolthed over deres fag. Lærepladserne understøtter oplevelsen af stolthed på forskellige måder i hverdagen.

Lærlinge ved godt, hvordan de bedst kan lide at lære – og det er forskelligt

Undersøgelsen viser, at lærlingene generelt er gode til at sætte ord på, hvordan de gerne vil lære, og hvad der bedst styrker deres læring. Noget af det lærlingene fremhæver er, at deres læring er en proces, hvor de har brug for at lære lidt ad gangen og få lov til at prøve noget af undervejs. De fremhæver desuden, at oplæring, som fungerer godt for dem, indebærer tilbagemeldinger på deres arbejde, forskellige typer af opgaver som er meningsfulde for deres udvikling, og mulighed for at reflektere over og lære af deres fejl. Samtidig ses det dog også, at lærlingene er meget forskellige i deres præferencer for læring. Nogle har behov for meget vejledning og støtte undervejs, og andre har behov for at få meget ansvar og tillid til, at de kan arbejde selvstændigt med deres opgaver.

På den baggrund viser undersøgelsen, at lærepladserne med fordel kan spørge deres lærlinge, hvordan de lærer bedst. Mange lærepladser har møder om forventningsafstemning mellem lærlinge og læreplads både i starten og løbende i oplæringen, og disse samtaler er en god mulighed for at spørge lærlinge om deres foretrukne måder at lære på. Desuden kan det være, at lærlingenes præferencer ændrer sig undervejs, når de fx bliver mere sikre i at udføre opgaverne i virksomheden, og derfor er det vigtigt, at lærepladserne bliver ved med at have forventningsafstemninger og samtaler med lærlingene om, hvordan de lærer bedst.

Sociale relationer og fællesskaber understøtter oplæringsmiljøet

En central observation i undersøgelsen er, at oplæringsmiljøet ikke alene handler om den enkelte lærling, men også om virksomhedens samlede tilgang til læring, trivsel og udvikling. Rapporten viser, at virksomheder, der prioriterer sociale aktiviteter, skaber gode betingelser for oplæring, fordi lærlingene får personligt og fagligt kendskab til deres kollegaer. Derudover fremhæves det, at et godt oplæringsmiljø indebærer, at lærlinge oplever sig som ligeværdige medarbejdere på arbejdspladsen.

Sociale arrangementer kan være med til at understøtte lærlingenes generelle trivsel i hverdagen og undervejs i oplæringen, samtidig med at det styrker lærlingenes kendskab til deres kollegaers fagligheder og kompetencer. Derudover understøtter kendskab til kollegaer og deres forskelligartede kompetencer lærlingenes læringsmuligheder. Lærlingen får mulighed for at få flere perspektiver, forklaringer eller demonstrationer af en specifik opgave, når de samarbejder med forskellige kollegaer med forskellige specialer og kompetencer. Samtidig får de ofte nemmere ved at stille spørgsmål, spørge om hjælp og indrømme fejl. Sociale bånd kan styrke lærlingens tilknytning til og engagement på lærepladsen, og rapporten viser, at god oplæring opstår i samspillet med andre. At have adgang til arbejdspladsens fællesskaber er derfor vigtige elementer af det gode oplæringsmiljø.

Virksomhedernes holdning til lærlinge påvirker lærlinges adgang til læring

Et centralt fund i undersøgelsen er, at der blandt mange oplæringsansvarlige, ledere og andre medarbejdere findes tydelige holdninger til, hvilke personlige kompetencer de ønsker, at deres lærlinge skal besidde. Det drejer sig om lærlinge, der er udadvendte, har den rette indstilling og viser initiativ og lyst til at være på lærepladsen. Undersøgelsen viser, at virksomhedernes holdninger kan påvirke lærlinges adgang til læring. Det kommer fx til udtryk, når nogle lærepladser fortæller, at de har mere lyst til at invitere lærlinge med disse personlige

kompetencer med i opgaver og gerne vil gøre noget ekstra ud af at vejlede og oplære disse lærlinge. Lærepladserne er ikke nødvendigvis bevidste om, at deres holdninger til lærlinges personlige kompetencer kan påvirke lærlingenes læringsmuligheder, og derfor er der behov for en opmærksomhed fra lærepladsernes side, så alle lærlinge har lige adgang til oplæringsmiljøet.

Et udbredt perspektiv blandt lærepladserne er, at de sagtens kan lære deres lærlinge det faglige indhold, men de mere personlige kompetencer skal lærlingene gerne have på forhånd. Det tyder på, at disse kompetencer ikke altid er nogle, som lærepladserne mener, de kan eller skal hjælpe lærlingene med at udvikle. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at det ikke er alle lærlinge, som har udviklet eller har mulighed for at udvise disse kompetencer.

Undersøgelsen viser, at lærepladserne er med til at udvikle disse personlige kompetencer hos deres lærlinge, til trods for at de ikke nødvendigvis ser det som deres opgave. Det sker fx, når de bruger sociale relationer og fællesskaber til at skabe et oplæringsmiljø, hvor lærlinge er trygge ved at stille spørgsmål og tør sige det højt, hvis de begår fejl. Det er med til at understøtte, at lærlinge tør vise initiativ. Flere lærepladser er også opmærksomme på at give lærlingene arbejdsopgaver, som er meningsfulde, og som får lærlingene til at føle, at de bidrager til lærepladsens produktion. Dette kan være med til, at lærlingene på forskellige måder viser, at de har lyst til at være på lærepladsen. Eksemplerne her peger på, at når lærepladser arbejder med at skabe et godt oplæringsmiljø, giver de også flere forskellige lærlinge adgang til arbejdsmiljøet, og dette kan understøtte deres udvikling af den type personlige kompetencer, som lærepladserne efterspørger.

Datagrundlag

Datagrundlaget for undersøgelsen består i 66 interview fordelt på 18 lærepladser – 10 indenfor det tekniske felt og syv indenfor det merkantile felt. Der er foretaget i alt 32 interview med lærlinge og 34 interview med oplæringsansvarlige, ledere og direktører i virksomhederne. Interviewene er foregået på den pågældende læreplads, og har haft til formål at afdække lærepladsernes praksis omkring oplæring både fra et lærlinge- og et lærepladsperspektiv.

De udvalgte lærepladser har enten været nomineret til "Årets læreplads²" eller er blevet udpeget af Dansk Erhverv, Tekniq eller Dansk Industri som lærepladser, der arbejder aktivt med at skabe et godt oplæringsmiljø. Desuden har udvælgelsen af lærepladser taget højde for geografisk spredning samt en variation af virksomhedsstørrelse. Det vil sige, at der både har deltaget små, mellemstore og store virksomheder i undersøgelsen.

En del af et større projekt

Undersøgelsen er del af et større signaturprojekt om 'Læring på lærepladsen' gennemført i regi af Center for Viden om Erhvervsuddannelserne. Ud over undersøgelsen om det gode oplæringsmiljø indgår følgende indsatser:

Forskningsopsamling:

Viden fra forskning i læring på lærepladser - en forskningsopsamling på baggrund af et systematisk internationalt litteraturstudie (Gulmann, Hersom og Kamstrup, 2024)

[Center for viden om erhvervsuddannelser](#)

Lærlinge-survey:

Kvalitet på lærepladsen
(DEA, 2024)

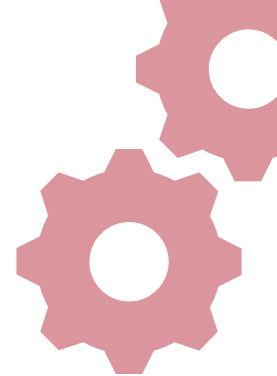
[Lærlinge og elevers syn på deres læreplads - CEVEU](#)

Virksomhedssurvey:

Under udarbejdelse med fokus på lærepladsers perspektiv på kvalitet på lærepladsen

² Danske Erhvervsskoler og -Gymnasiers (DEG) udnævnelse af årets læreplads ([Årets Læreplads](#))

1. INDLEDNING



Denne rapport beskriver resultaterne af en forskningsbaseret undersøgelse af oplæringsmiljøer på lærepladser. Rapporten bidrager med viden om, hvordan lærepladser kan skabe oplæringsmiljøer, hvor lærlinge trives og bliver dygtige til deres fag, og hvor alle har lige adgang til læring. Dette med henblik på at styrke kvaliteten af erhvervsuddannelserne i Danmark og bidrage til, at flere elever gennemfører deres uddannelse og bliver dygtige faglærte.

Mange danske og nordeuropæiske virksomheder oplever mangel på faglært arbejdskraft, og i de kommende år vil manglen stige markant. En fremskrivning fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2021) anslår, at Danmark kommer til at mangle 99.000 faglærte i 2030 (AE, 2021). Samtidig viser en nyere fremskrivning, at 176.000 faglærte forventes at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet frem mod 2035 (AE, 2024). Det vil forværre manglen på faglærte i de kommende år. I årene 2024 til 2035 vil ca. 400.000 personer nå folkepensionsalderen, hvoraf 44 procent er faglærte, og kun 9,5 procent er akademikere. Der er således over fire gange så mange faglærte som akademikere i disse årgange, som trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet (AE, 2024). Samtidig vil der være cirka 50 procent flere akademikere end faglærte i de ungdomsårgange, der bliver færdiguddannede frem mod 2035 (AE, 2024).

Danmark står således overfor en markant udfordring med rekruttering og gennemførelse i det faglærte arbejdsmarked, og virksomhederne i flere brancher har store udfordringer med at rekruttere medarbejdere og lærlinge. Derfor er der interesse og behov for at få viden om, hvordan man som læreplads bedst muligt understøtter lærlingenes uddannelse, og hvordan virksomheden gøres til et attraktivt sted at søge hen. Det er særligt vigtigt fordi langt størstedelen, oftest 2/3, af en erhvervsuddannelse foregår på lærepladser.

En undersøgelse fra Tænk tanken DEA viser, at mange lærlinge i Danmark er glade for deres læreplads. I 2024 udgav DEA, som en del af CEVEU-samarbejdet i projektet om læring på lærepladsen, resultaterne af en kvantitativ analyse af lærlingenes oplevelse af kvalitet på lærepladserne (DEA, 2024). Undersøgelsen viser, at mange lærlinge generelt er tilfredse med deres læreplads inden for alle de fire hovedområder. Her svarer 76 procent af de adspurgte, at kvaliteten af deres læreplads samlet set er god eller meget god. Dog viser undersøgelsen også, at mere end hver femte lærling ikke synes at deres læreplads er god. Da der samlet set også er et frafald på 12,5 % efter lærlingene er startet i oplæring (DEA, 2024), er der behov for viden om, hvordan der skabes nogle gode oplæringsmiljøer, hvor lærlinge trives og bliver dygtige til deres fag.

Denne rapport bidrager med forskningsbaseret viden, der kan medvirke til at udvikle kvaliteten på lærepladserne. Projektet har haft fokus på lærepladser, som har lærlinge, der selv siger, at de trives i oplæringsmiljøet. Derfor har projektet også som ambition at belyse, hvad der kan bidrage til et godt oplæringsmiljø, sådan at flere lærlinge i fremtiden vil være glade for deres læreplads. Rapporten repræsenterer således ikke nødvendigvis det brede billede af, hvordan det ser ud med oplæringen i Danmark, men formidler derimod nogle eksempler på, hvordan udvalgte lærepladser arbejder med at skabe gode oplæringsmiljøer.

Forskning i læring på lærepladsen og teoretisk afsæt

Læring på lærepladsen er et centralt område i erhvervsuddannelserne, og alligevel har den danske forskning på området været meget begrænset i mange år. Spørgsmålet om, hvad der kendetegner en god læreplads, har været et tilbagevendende tema i den danske politiske debat, men debatten har i mindre grad været forskningsinformeret. Nærværende undersøgelse står på skuldrene af den forskning der allerede er lavet (fx Koudahl, 2016; Bisgaard, 2018), og søger at finde svar på flere af de temaer, som forskningen endnu ikke har beskæftiget sig så meget med.

I 2024 udgav CEVEU (Center for Viden om Erhvervsuddannelser) en forskningsopsamling baseret på et omfattende internationalt litteraturstudie. Forskningsopsamlingen identificerer tre hovedtemaer som afgørende for gode oplæringsforløb: 1) læringsmiljø, 2) oplæringsansvarlige og 3) lærlinges læring (Gulmann, Hersom & Kamstrup, 2024). Under de tre temaer peger forskningsopsamlingen på en række elementer, som kan styrke kvaliteten af læring på lærepladserne, og nærværende undersøgelse tager i høj grad udgangspunkt i den viden, som forskningsopsamlingen peger på. Opsamlingen viser, at der er omfattende international forskning på området, men at der mangler empiriske studier med fokus på danske lærepladser. Dette understreger behovet for at undersøge, hvordan virksomheder i Danmark konkret skaber gode oplæringsmiljøer i praksis.

I en dansk kontekst er lærepladser en central del af vekseldannelsessystemet, hvor elever skiftevis undervises på en erhvervsskole og arbejder i en virksomhed. Denne model indebærer en partsstyret organisering, hvor virksomheder, brancheorganisationer og uddannelsesinstitutioner har et fælles ansvar for lærlingenes uddannelse. Vekseldannelsessystemet giver lærlingene en unik mulighed for at koble teori og praksis, men tidligere forskning har peget på en række udfordringer i denne overgang (Jørgensen, 2012; Juul, 2006). Blandt de kendte udfordringer er, at eleverne ofte oplever en skarp adskillelse mellem det, de lærer i skolen, og det de forventes at kunne på lærepladsen (Aarkrog, 2012). I denne sammenhæng har teorier om transfer spillet en central rolle ved at understrege vigtigheden af aktiv brobygning mellem skole og arbejdsplads (Aarkrog, 1997; 2003a; 2003b; 2004; 2010). Samtidig viser forskning, at lærlingene ofte vægter sociale faktorer højt i deres vurdering af oplæringskvalitet, mens virksomhederne i højere grad

Begrebsboks

Elev/lærling: I rapporten bruges overvejende begrebet 'lærling' som en samlet betegnelse for både 'elever' og 'lærlinge'. Dette selvom ordet 'elev' typisk bruges på fx det merkantile område, hvorimod 'lærling' oftest bruges indenfor det tekniske felt. Nogle vil beskrive sig selv som elever, når de er i oplæringen, men for læsevenlighedens skyld kaldes alle 'lærlinge'.

Oplæring: I rapporten bruges begrebet 'oplæring' til at beskrive den del af uddannelsen, hvor eleverne ikke er på skolen.

Læreplads: Begrebet 'læreplads' bruges til at beskrive det sted, hvor oplæringen foregår

Oplæringsansvarlig: Dette begreb bruges til at beskrive den eller de personer, som er særligt ansvarlige for elevernes oplæring på lærepladsen. Nogle steder kaldes de vejledere, andre steder er det mestre eller svende, der har særligt ansvar for oplæring.

Begreberne stemmer overens med BUVM's betegnelser for Erhvervsuddannelsesområdet: [Ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet | Børne- og Undervisningsministeriet](#)

fokuserer på faglige kompetencer (Koudahl, 2016; Kamstrup & Aarkrog, 2024). Dette peger på, at kvaliteten af oplæringen afhænger af, at både virksomheder og lærlinge bliver bevidste om deres gensidige forventninger til læringsforløbet (Nielsen, Louw & Katznelson, 2021).

CEVEUs forskningsopsamling fremhæver, at der er behov for mere viden om de konkrete oplevelser og perspektiver blandt både lærlinge, oplæringsansvarlige og ledere i virksomhederne (Gulmann et al., 2024). En dybere forståelse af disse perspektiver vil kunne belyse, hvordan virksomhederne kan understøtte gode oplæringsforløb i praksis. Selvom der i de senere år er udviklet flere anbefalinger til, hvordan lærepladser kan styrke oplæringsmiljøet (Bisgaard, 2018; Nielsen, et al., 2021), mangler vi stadig viden om, hvordan lærepladserne arbejder med dette i praksis. Det er afgørende at få indsigt i, hvordan virksomheder konkret organiserer og understøtter lærlingenes oplæring, samt hvordan lærlingene oplever deres oplæringsmiljø.

Forskning peger på, at oplæringsmiljøet er en central forudsætning for at uddanne dygtige faglærte (Nielsen et al., 2021). Derfor er det relevant at undersøge, hvad der kendetegner et godt oplæringsmiljø set fra lærlingenes perspektiv, samt hvordan virksomhederne aktivt kan fremme et miljø, der understøtter læring og faglig udvikling. Med udgangspunkt i den eksisterende forskning er der dermed et behov for at skabe en dybere forståelse af, hvordan danske lærepladser konkret arbejder med at udvikle og forme gode oplæringsmiljøer.

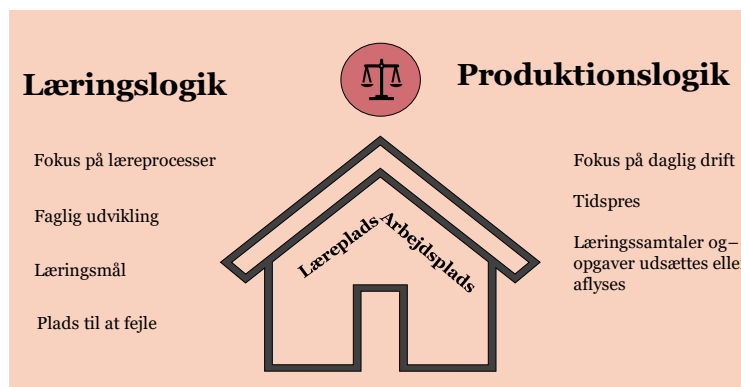
Oplæringsmiljø som teoretisk afsæt

I denne rapport bruges begrebet oplæringsmiljø som et teoretisk afsæt for at beskrive og analysere den oplæring, der finder sted på lærepladserne. Oplæringsmiljøet dækker over de forhold og ressourcer, som lærepladser og lærlinge kan gøre brug af i oplæringen, og som skaber betingelserne og mulighederne for lærlingenes læring (med inspiration fra Jørgensen, 2017; Gulmann et al., 2024). Det kan være sociale relationer, organisatoriske og strukturelle rammer og valg af oplæringsformer.

Når begrebet oplæringsmiljø anvendes her, er det for at understrege det særlige ved, at læringen foregår på en arbejdsplads frem for i en skolekontekst. Arbejdspladsen som læreplads giver nogle særlige læringsmuligheder, der adskiller sig fra læringsmiljøet i skolen. I et oplæringsmiljø kan lærlingen deltage i autentiske arbejdsopgaver sammen med erfarne kollegaer, møde kunder og bidrage til fagets reelle opgaveløsning (Gulmann et al., 2024). Desuden kan lærepladserne imødekomme lærlingenes ønske om at lære i praksis – at lære gennem handling og på en arbejdsplads – hvilket mange glæder sig til, når de er i skoleundervisningen (Aarkrog & Kamstrup, 2024).

Studier af læring på arbejdspladser peger dog også på en grundlæggende udfordring for oplæringsmiljøet. Det handler om, at læring på lærepladser altid vil foregå i et spændingsfelt mellem produktionslogik og læringslogik (Jørgensen, 2004; Ellström, 2005, 2011; Fjellström & Kristmansson, 2016; Gulmann et al., 2024). Produktionslogikken indebærer, at oplæringen foregår i en kontekst, hvor produktion og økonomiske hensyn spiller en central rolle. Her er lærlingens opgaver primært rettet mod at bidrage til den daglige drift. Læringslogikken, derimod, sætter læring i centrum og giver lærlingen mulighed for faglig udvikling, eksperimentering og refleksion – herunder at begå fejl som en del af læringsprocessen.

Det er dog vigtigt at understrege, at produktionslogik og læringslogik ikke er modsætninger. Tværtimod sker læring ofte netop gennem deltagelse i arbejdspladsens praksisfællesskab, hvor lærlingen tilegner sig viden og færdigheder ved at udføre arbejdsopgaver som en del af en autentisk arbejds hverdag (Brooker & Butler, 1997; Lensjø, 2017, 2020). En central opgave for lærepladserne er derfor at etablere et oplæringsmiljø, der balancerer disse to logikker, så lærlingen både indgår i produktionen og samtidig får mulighed for at udvikle sine kompetencer gennem refleksion og vejledning (se fx Bottrup & Jørgensen, 2004; Bisgaard, 2018; Kamstrup & Aarkrog, 2024).



Oplæringsmiljø er dermed ikke en statisk størrelse, men formes løbende i hverdagen på lærepladsen. Dette projekt viser, at lærepladserne især former oplæringsmiljøet på tre områder:

- Relationer og fællesskaber – hvordan lærlingen inkluderes i det sociale og faglige miljø.
- Organisering af oplæringsforløb – hvordan læring planlægges og organiseres.
- Oplæringsformer – hvilke metoder og greb, der anvendes i oplæringen.

Lærepladserne har således en central rolle i at forme oplæringsmiljøet ved aktivt at arbejde med disse tre områder. Gennem en bevidst balance mellem produktion og læring kan de skabe et miljø, der både understøtter lærlingenes faglige udvikling og sikrer deres integration i arbejdsfællesskabet.

Formål og forskningsspørgsmål

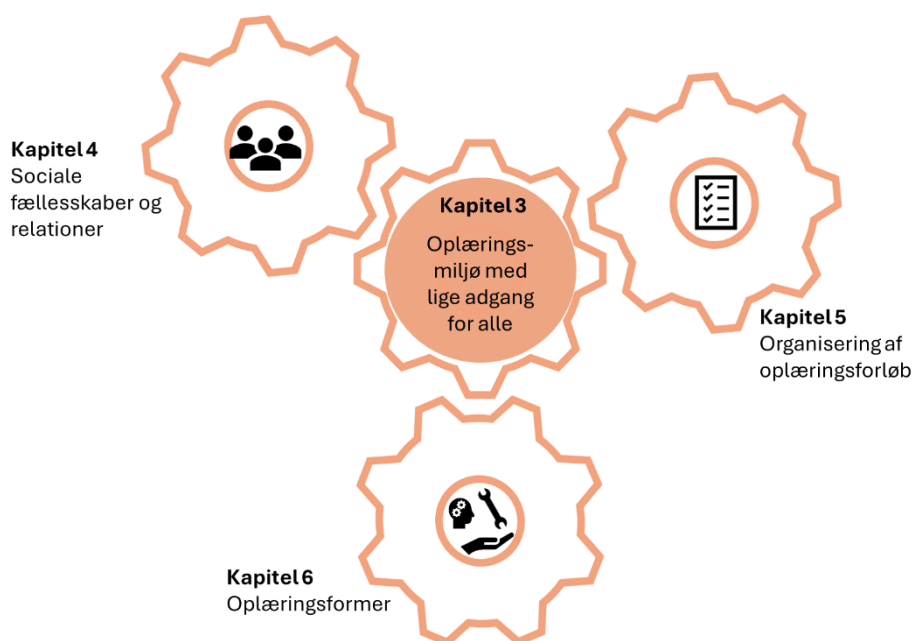
Overordnet set er undersøgelsens formål at afdække, hvordan lærepladser skaber et oplæringsmiljø, hvor lærlinge trives og bliver dygtige til deres fag. Undersøgelsen tager afsæt i interview med lærlinge, oplæringsansvarlige og ledere på 18 forskellige lærepladser indenfor de merkantile og tekniske områder. Lærepladser, som enten har været nomineret til "Årets læreplads" (aaretslaereplads.dk) eller som er blevet udpeget af Dansk Erhverv, Tekniq eller Dansk Industri som lærepladser, der arbejder aktivt med oplæring af lærlinge. De lærepladser, der indgår, er således blevet udpeget som særligt interessante steder at undersøge for at skabe viden om og inspiration til tilrettelæggelse af læringsforløb på lærepladser. Formålet er dermed at få indsigt i, hvad disse lærepladser gør, og hvilke udfordringer de står over for, ift. deres arbejde med oplæringsmiljøet på lærepladsen. Rapporten vil dermed bidrage med forskningsbaseret viden om oplæring på lærepladser, og herudfra beskrive, hvordan lærepladser kan understøtte lærlingenes læring.

Den forskningsmæssige interesse i projektet har været at undersøge, hvordan man som læreplads, som også er en arbejdsplads med forskellige arbejdsrelaterede formål, kan tilrettelægge forløb for lærlinge som understøtter en kontinuerlig udvikling af deres kompetencer og færdigheder indenfor faget. Denne forskningsinteresse er udfoldet i følgende spørgsmål:

- Hvordan kan lærepladser skabe et oplæringsmiljø, hvor alle lærlinge har adgang til læring?
- Hvordan bidrager relationer på lærepladsen til læring og trivsel?
- Hvilke oplæringsformer anvendes på lærepladserne, og hvordan bidrager de til et godt oplæringsmiljø?
- Hvad kendetegner de praksisser, som lærlinge oplever som understøttende for deres læring og trivsel?

Læsevejledning

Udover denne indledning og et kapitel om metode indeholder rapporten fire kapitler. Kapitlerne er illustreret i modellen, som viser, hvordan temaerne for de tre kapitler bidrager til at skabe et oplæringsmiljø, hvor alle lærlinge har lige adgang til læring.



Kapitel 3 sætter fokus på, at lærepladserne skal skabe et oplæringsmiljø, hvor alle har **lige adgang til læring** og præsenterer nogle forskellige udfordringer, som kan stå i vejen for det. Det handler især om, at lærepladsernes holdninger til elevernes personlige kompetencer, kan have indflydelse på, at nogle lærlinge får mere adgang til læring end andre. Kapitlet fungerer som en overordnet ramme for de tre næste kapitler, som alle kommer med bud på, hvordan lærepladser kan skabe et oplæringsmiljø, hvor alle har lige adgang til læring.

Kapitel 4 viser, hvordan lærepladserne bruger **fællesskaber og relationer** til at skabe et oplæringsmiljø, hvor lærlinge trives og har det godt. Her kan man blandt andet læse om, hvordan lærepladserne skaber et miljø, hvor det er trygt at stille spørgsmål, og hvor lærlingene oplever at blive inkluderet i de sociale fællesskaber på lærepladsen.

Kapitel 5 stiller skarpt på, hvordan lærepladserne **organiserer oplæringsforløb**. Her kan man blandt andet læse om, hvordan lærepladserne organiserer ansvaret for lærlingene og deres forløb, og hvordan de arbejder med forventningsafstemning – både i starten og løbende i lærlingenes oplæringsforløb.

Kapitel 6 præsenterer **syv forskellige oplæringsformer**, som lærlingene fremhæver som gode for deres læring, og som lærepladserne gør brug af i dagligdagen. De syv oplæringsformer er beskrevet som forskellige greb og metoder, som lærepladser kan gøre brug af for at understøtte lærlinges læring.

Undervejs i rapporten henvises til en række undersøgelser som Tænk tanken DEA har gennemført om lærlinges oplevelse af kvalitet på lærepladsen. Fund fra DEAs undersøgelser præsenteres i bokse i kapitlerne, og de er baseret på uddybende beregninger fra Tænk tanken DEA pba. analysen ”kvalitet på lærepladsen”. DEAs undersøgelser kan findes her: [Lærlinge og elevers syn på deres læreplads - CEVEU](#)

2. METODE

Dette kapitel beskriver metodedesignet og det datagrundlag, der danner fundament for undersøgelsen og nærværende rapport.

Den forskningsmæssige interesse i projektet har været at undersøge, hvordan man som læreplads, som også er en arbejdsplads med forskellige arbejdsrelaterede formål, kan tilrettelægge forløb for lærlinge som understøtter en kontinuerlig udvikling af deres kompetencer og færdigheder indenfor faget. Denne forskningsinteresse er udfoldet i følgende spørgsmål:

- Hvordan kan lærepladser skabe et oplæringsmiljø, hvor alle lærlinge har adgang til læring?
- Hvordan bidrager relationer på lærepladsen til læring og trivsel?
- Hvilke oplæringsformer anvendes på lærepladserne, og hvordan bidrager de til et godt oplæringsmiljø?
- Hvad kendetegner de praksisser, som lærlinge oplever som understøttende for deres læring og trivsel?

For at besvare disse spørgsmål er der gennemført en kvalitativ undersøgelse mellem juni 2023 og december 2023. Den bygger på interview med tre centrale grupper – lærlinge, oplæringsansvarlige og ledere – fra en række forskellige danske virksomheder, der alle har lærlinge.

Kapitlet indledes med en præsentation af valget af informanter til undersøgelsen blandt virksomheder og uddannelser. Derefter følger en gennemgang af dataindsamling, databehandling og analyse.

Valg af virksomheder og uddannelseshovedområder

Den kvalitative undersøgelse tager udgangspunkt i uddannelser fordelt på hovedindgangene 'Kontor, handel og forretningsservice' og 'Teknologi, byggeri og transport'. De to hovedindgange er valgt, fordi de repræsenterer en spredning af forskellige typer af uddannelser.

Kriterier for valg af virksomheder

Udvælgelsen af lærepladser er foregået med udgangspunkt i to hovedsagelige udvælgelseskriterier.

Det ene udvælgelseskriterium består i lærepladser, som arbejder aktivt med at skabe et godt oplæringsmiljø for deres lærlinge. En ambition med projektet har været at vise, hvordan lærepladser kan skabe et oplæringsmiljø, hvor alle lærlinge har adgang til læring. Derfor har det været væsentligt at udvælge nogle lærepladser, som har interessante overvejelser og tiltag ift. deres oplæringsmiljø. Denne udvælgelse er foregået ved, at Dansk Industri, Dansk Erhverv og Tekniq hver især har lavet en liste med ca. 20 virksomheder fra deres områder. Deres opdrag var, at det skulle være lærepladser, som er engageret i læring. Det behøvede ikke at være

eksemplariske lærepladser, men de skulle beskæftige sig aktivt med at skabe et godt læringsmiljø for deres lærlinge. Desuden skulle de repræsentere en geografisk spredning samt variation i virksomhedsstørrelse. Oven i det har forskergruppen udviklet en liste over vindere og nominerede til Danske Erhvervsskoler og -Gymnasiers kåring af årets læreplads eller årets innovative læreplads inden for de sidste fire år. På baggrund af disse lister har forskergruppen udvalgt de 18 lærepladser, som har deltaget i undersøgelsen.

Det andet udvælgelseskriterium består i variation af virksomhedsstørrelse. Dette kriterium er valgt med udgangspunkt i en formodning om, at virksomhedens størrelse påvirker lærepladsens muligheder for at organisere oplæringsforløb for deres lærlinge. Fx har større virksomheder flere muligheder for at skabe lærlingefællesskaber og ansætte medarbejdere, som har ansvar for at tilrettelægge læringsforløb. Omvendt har mindre virksomheder oftere muligheder for at tilbyde, at lærlinge kommer med i hele processen i fremstilling af produkter. På grund af disse forskelle var det vigtigt at sikre en spredning i lærepladserne, så der både deltog små, mellemstore og store virksomheder. Der har i alt deltaget seks små, fire mellemstore og syv store³ virksomheder i undersøgelsen. Det er vigtigt at bemærke, at nogle af de store virksomheder på det merkantile område er fordelt på flere adresser, og at arbejdspladserne derfor har en mellemstor størrelse.

Oversigt over repræsenterede uddannelser og størrelser på virksomheder fordelt på de to udvalgte hovedområder:

	Teknologi, byggeri og transport	Kontor, handel og forretningsservice
Størrelse på virksomhed⁴	To store Fire mellemstore Fire små	Fem store (en af disse er besøgt på to mellemstore adresser) To små
Uddannelser	• Anlægsstruktør • Bådebygger • Elektriker • Industritekniker • Klejnsmed • Maskinsnedker • Tømrer • VVS • Værktøjsmager	• Indkøbsassistent • Kontor (forskellige specialer) • Salgsassistent • Speditør

³ På en af de store virksomheder besøgte vi to forskellige afdelinger i organisationen i form af størrelse og geografi. Derfor tælles denne virksomhed som to separate lærepladser og det samlede antal lærepladser er derfor 18.

⁴ Her defineres virksomhedsstørrelse ud fra følgende model (hentet fra Danmarks Statistik her: [GetAnalyse.aspx](#)):

Små virksomheder = 1 – 49 medarbejdere

Mellemstore virksomheder = 50 – 249 medarbejdere

Store virksomheder = + 250

De udvalgte lærepladser

Syv af de medvirkende lærepladser hører under det merkantile erhvervsuddannelsesområde 'Kontor, handel og forretningsservice'. Blandt de merkantile virksomheder er der foretaget 14 lærlingeinterview, 15 interview med oplæringsansvarlige og andre oplæringsvejledere samt fem interview med direktører og ledere. I alt er der foretaget 34 interview i virksomheder på det merkantile område med deltagelse af en eller flere informanter.

10 af de medvirkende lærepladser hører under det tekniske område 'Teknologi, byggeri og transport'. Blandt de tekniske virksomheder er der foretaget 18 lærlingeinterview, tre interview med oplæringsansvarlige og andre oplæringsvejledere samt 11 interview med direktører og ledere. I alt 32 interview på det tekniske område med deltagelse af en eller flere informanter. I sammenligning med det merkantile område er antallet af interview med oplæringsansvarlige og andre oplæringsvejledere lavere, mens antallet af interview med direktører og ledere er højere. Dette skyldes især det forhold, at de direktører og ledere, der indgår i undersøgelsen fra det tekniske område, samtidig varetager funktionen som oplæringsansvarlig i deres virksomhed.

Kvalitative interview

Samlet set er der foretaget 66 interview fordelt på alle typer af informanter. Interviewene er foretaget på 18 forskellige lærepladser i Danmark. En af de medvirkende virksomheder var repræsenteret ved to forskellige lærepladser på to forskellige lokationer (fordelt over to dage). I flere interview indgår flere personer, og antallet af informanter er således lidt højere end antal interview. Langt de fleste interview blev gennemført ansigt til ansigt, mens enkelte er gennemført over telefon.

På hver virksomhed er der gennemført interview med de tre centrale grupper: lærlinge, ledere (hvis lederen er en anden end den oplæringsansvarlige) samt oplæringsansvarlige eller medarbejdere, der deltager i oplæringen. Alle tre typer af informanter er interviewet efter hver deres interviewguide med spørgsmål, som på forskellig vis har sigtet mod at indsamle deres perspektiver på oplæring. De gennemførte interview varer hver især mellem 20 og 105 minutter. Gennemsnitligt varer hvert interview 45 minutter.

Alle interview bygger på semistrukturerede interviewguides, og tager udgangspunkt i forskellige temaer for hver type af informanter i undersøgelsen. Temaerne i spørgsmålene er dels konstrueret ud fra en hensigt om at besvare undersøgelsens forskningsspørgsmål, og dels ud fra den viden, der er dannet via det internationale litteraturstudie på området, som tidligere er udgivet i CEVEU i regi af projektet om læring på lærepladsen (Gulmann et al., 2024).

Interview med lærlinge

Interview med lærlinge er foregået som enkeltinterview med undtagelse af nogle få interview med to lærlinge. Planen var at gennemføre alle interview som enkeltinterview med den begrundelse, at lærlingene ville være mere trygge ved at tale om forhold på deres læreplads, hvis der ikke var andre fra lærepladsen til stede i rummet. Visse steder var det dog af tidsmæssige årsager nødvendigt at interviewe to lærlinge sammen.

Temaerne i interview med lærlingene har omfattet: Deres opstart på lærepladsen, oplevelser af hvordan oplæringsforløbet er tilrettelagt, hvordan lærlingene godt kan lide at lære, deres

oplevelse af arbejdsmiljøet og fællesskaberne på lærepladsen, sammenhængen mellem skole og oplæring og lærlingenes perspektiver på deres fremtid som faglært.

Inden interviewet viste lærlingene forskerne rundt på lærepladsen og præsenterede, hvordan deres læring foregik forskellige steder på lærepladsen. Rundvisningen dannede udgangspunkt for interviewet på den måde, at lærlingene kunne henvise til forskellige steder og materialer undervejs i interviewet.

Interview med oplæringsansvarlige og ledere

Interview med oplæringsansvarlige og ledere er de fleste steder foregået som enkeltinterview. På hver læreplads er der interviewet en oplæringsansvarlig, som på det pågældende tidspunkt havde ansvaret for oplæring af en eller flere lærlinge. På nogle virksomheder – især de mindre – var den oplæringsansvarlige også lederen af virksomheden. På de virksomheder, hvor den oplæringsansvarlige ikke er lederen, er begge parter blevet interviewet.

Temaerne for interview med de oplæringsansvarlige har bestået i: Opstart og gennemførelse af oplæringsforløb, lærlingenes arbejdsopgaver i hverdagen, sammenhæng mellem skole og oplæring, de oplæringsansvarliges rolle i virksomheden og deres syn på fagidentitet.

Temaerne for interview med ledere har bestået i deres strategiske overvejelser over uddannelse af faglærte i branchen, deres syn på, hvordan man som virksomhed skaber en god læreplads og deres syn på lærlinge.

Databehandling og analyse

Alle interview er optaget og transskriberet. Alle interview er påbegyndt ved, at informanterne er blevet informeret om formålet med undersøgelsen og om deres anonymitet og rettigheder i forhold til at indgå i/udgå af undersøgelsen. Alle interviewede har på den baggrund sagt ja til at medvirke. Både virksomheder samt lærlinge og medarbejdere deltager anonymt i undersøgelsen. Både for at sikre, at lærlinge og medarbejdere trygt har kunnet udtale sig om forholdene på deres lære/arbejdspladser. Men også fordi, at virksomhederne ikke skulle blive fremstillet offentligt (og hverken tage skade eller profitere af at deltage i undersøgelsen).

Analyse

Analysen er baseret på et framework udviklet ud fra forskningsspørgsmålene og de temaer som optrådte i interviewene. Interviewene er systematisk kodet i kodnings- og analyseprogrammet NVivo.

Alle interview blev læst og kategoriseret i temaer på tværs af alle interviewene. Næsten alle udtalelser fra både lærlingene, ledere og oplæringsansvarlige blev således samlet under fælles kategorier på tværs af de forskellige typer af informanter. De udtalelser der ikke blev kategoriseret, var begrundet i, at deres indhold var tydeligt langt væk fra analyseformålet. Det var fx elementer i interviewene omhandlende private forhold eller andet. Herefter tegnede der sig nye mønstre i materialet, som resulterede i at temaerne blev ændret.

Dernæst foregik der en genkodning af interviewmaterialet. Inden for hver analysekategori blev de valgte citater gennemgået med henblik på at finde de endelige analysetemaer, som samtidig udgør undersøgelsens resultater.

I tredje omgang blev de mest centrale citater udvalgt fra analysetemaerne med henblik på at formidle temaerne i rapporten. De udvalgte citater repræsenterer og eksemplificerer således undersøgelsens hovedsagelige fund.

Analyserne har fokuseret på lærlingenes oplevelser af at være i lære på deres læreplads på hovedforløbet i deres uddannelse. Analysen har samtidig fokuseret på virksomhedernes og de oplæringsansvarliges oplevelser af de muligheder de har for at kunne skabe gode oplæringsforløb.

Analyserne er blevet sammenholdt med resultaterne i en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse udført af Tænk tanken DEA i 2024 som en del af CEVEUs tværinstitutionelle forskningssamarbejde. Data til spørgeskemaundersøgelsen er indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik, og analyserne er baseret på spørgeskemabesvarelser fra 12.432 lærlinge i hele Danmark fra alle erhvervsuddannelsernes fire hovedområder. Spørgeskemaundersøgelsen fokuserer på følgende områder: 1) professionel dannelse, 2) faglig udvikling, 3) sammenhæng mellem skole og læreplads, 4) vejledning på lærepladsen, 5) arbejdsmiljø. Resultaterne kan også ses i de tekstbokse, som er indsat forskellige steder i rapporten.

Sparringspanel vedr. formidling af resultaterne

Undersøgelsen har haft et sparringspanel tilknyttet bestående af repræsentanter fra relevante organisationer, virksomheder, faglige udvalg og skoler. Repræsentanterne har bidraget til kvalificering af formidling og indsigter i undersøgelsen. Projektet har indeholdt et møde i sparringsgruppen under udarbejdelsen af rapporten og et møde efter udgivelsen af rapporten. Det primære formål har været at få viden om hvor og hvordan rapportens forskningsresultater om læring på lærepladser kan omsættes og bruges i praksis. Nærværende rapport formidler forskningsresultaterne med intentionen om, at dette skal være til gavn for praksis i de sammenhænge, hvor der arbejdes med lærlinges læring på lærepladser. Gruppen har derfor drøftet og fremlagt eksempler på forskellige remedieringer, formater og formidlingsmuligheder, som kan komme relevante modtagere til gavn.

3. OPLÆRINGSMILJØ HVOR ALLE HAR ADGANG TIL LÆRING

Dette kapitel præsenterer en overordnet pointe i undersøgelsen om, at lærepladserne skal skabe et oplæringsmiljø, hvor alle har lige adgang til læring. Et interessant fund i undersøgelsen er, at der blandt nogle oplæringsansvarlige, ledere og andre medarbejdere findes tydelige ideer om hvilke personlige kompetencer, der medvirker til at lærlinge forstås som værende "gode" eller "ideelle". Det drejer sig om lærlinge, der har "den rette indstilling" og "viser initiativ og lyst til at være på lærepladsen". Nogle lærepladser peger på, at de sagtens kan lære deres lærlinge det faglige indhold, men de mere personlige kompetencer skal lærlingene gerne have på forhånd. Det tyder dermed på, at disse kompetencer ikke altid er nogle, som lærepladserne mener, de kan eller skal hjælpe eleverne med at udvikle. Desuden viser analysen, at lærepladsernes forståelser af "gode og ideelle" personlige kompetencer kan medvirke til, at de lærlinge, der udviser de efterspurgte kompetencer, får bedre muligheder for at lære i deres oplæringsforløb, end de der ikke i samme grad besidder kompetencerne.

Inden for forskningen er der fokus på, at alle typer af lærlinge skal inkluderes og have adgang til læring på lærepladsen. I forskningen har der mest været fokus på, at etnicitet og køn kan påvirke adgang til læring (Gulmann et al., 2024). Forskning viser fx, at kvinder i fag, hvor medarbejdergruppen primært består af mænd, har sværere ved at blive inkluderet i arbejdsfællesskaber og de sociale fællesskaber (Nielsen, 2008). I nærværende undersøgelse ser det ud til, at de fleste lærepladser har fokus på at inkludere lærlinge uanset deres baggrund. Til gengæld viser analysen, at lærlingenes personlige egenskaber såsom udadvendthed og tilbøjelighed til at tage initiativ påvirker lærlingens adgang til læring, og at nogle lærepladser ikke er bevidste om det. Dette kalder på en særlig opmærksomhed fra lærepladsens side, ift. at alle typer af lærlinge bliver inkluderet i fællesskabet på lærepladsen

Kapitlet præsenterer først en analyse af lærepladsernes forståelser af, hvilke personlige kompetencer lærlinge skal besidde for at være "ideelle" lærlinge. Dernæst kommer et afsnit, som sætter fokus på, at lærepladserne kan have en rolle i at lære lærlingene de pågældende kompetencer.

Lærepladsernes holdninger til lærlingenes personlige kompetencer

I dette afsnit præsenteres de personlige kompetencer, som på tværs af flere af lærepladserne kommer frem som ideelle kvaliteter hos deres lærlinge. Formålet med afsnittet er at vise, hvilke kompetencer lærepladserne efterspørger og forventer hos deres lærlinge, og samtidig også vise at lærlinge med disse kompetencer får bedre læringsmuligheder på lærepladserne.

Lærlinge der tager initiativ

På tværs af flere lærepladser bliver der efterspurgt lærlinge, som ”kan finde ud af at tage initiativ”. Et perspektiv der går igen blandt lærepladserne handler om, at den vigtigste egenskab hos lærlinge er, at de er initiativrige. At være initiativrig indebærer at være nysgerrig på faget og lærepladsen og stille spørgsmål til andre medarbejdere, hvis man er i tvivl om noget. Det indebærer også at tage ansvar og turde at springe ud i opgaver selv – eller efterspørge nye opgaver, hvis man er klar til det. På nogle virksomheder nævnes en forventning om, at lærlingene skal have en vis grad af selvledelse, og dermed kunne holde sig selv i gang med opgaver. Her sætter en oplæringsansvarlig ord på, hvordan de forventer at deres lærlinge er initiativrige:

Vi har jo forventning helt fra dag 1, at de er klar på at tage noget ansvar. Vi har forventninger til, at de tør tage telefonen og ringe ud. Det er en udfordring for rigtig mange, men det har man forventninger om, at det skal de... Hvis de ikke... Hvis de ikke tør det, så lærer de det ret hurtigt, for det skal de. Vi har en forventning til, at de spørger, og de tager ansvar for egen læring. (oplæringsansvarlig, merkantil)

For mange lærepladser ser det ud til, at initiativ hos lærlingene er vigtigere end fx lærlingenes faglige kompetencer. Flere peger på, at det faglige er noget, som lærlingene skal lære, og derfor ser de det som værende vigtigere, at de kan vise initiativ og gøre sig umage med deres opgaver. Dette perspektiv bliver illustreret i nedenstående citat:

Man har [succes hos os], når man viser, at man rigtig gerne vil. Når man går op i det, man laver. Det kan godt være, man ikke er dygtig. Det er de færreste til at starte med. Men det her med, at man viser, man gerne vil, og vil gøre sig umage. Det her med at gøre sit bedste. Så kan vi simpelthen ikke kræve mere af dem. Og rigtig mange bliver overrasket over hvor højt niveau deres bedste egentlig er. Og det er meget de her menneskelige indstillinger, vil jeg sige. Man ved, at det her, det er ikke en uddannelse, jeg får. Det er en uddannelse, jeg tager. (leder, merkantil)

Citatet viser, at egenskaber som ”at vise, at man rigtig gerne vil” eller at ”gøre sig umage” er vigtigere end at være fagligt dygtig. Blandt citater som ovenstående bliver det tydeligt, at lærepladserne betragter disse egenskaber som personlige eller ”menneskelige indstillinger”, og som noget lærlingene gerne skal have, når de kommer ind ad døren til lærepladsen.

Lærlinge der viser, at de har lyst til at være der

Lærepladserne lægger vægt på, at de skal kunne se og mærke, at deres lærlinge har lyst til at være der. Et tværgående perspektiv blandt lærepladserne handler nemlig om, at det er en kvalitet, hvis lærlinge viser både med ord og kropssprog, at de gerne vil være på lærepladsen. Flere lærepladser peger på, at de kan mærke, når lærlingene kommer ind ad døren, om de har lyst til at være der. Nogle lærepladser vil gerne arbejde med at motivere lærlingene, men de forventer samtidig at kunne se lærlingenes motivation fra starten af oplæringen.

Blandt lærepladserne bliver der fremhævet forskellige måder, hvorpå lærepladserne kan se, at lærlingene har lyst til at være der. Det handler om lærlingenes kropssprog, og hvordan de viser med ord og handlinger, at de er interesserede i virksomheden og faget. I nedenstående citat

eksemplificerer en leder fra en virksomhed, hvordan man som læreplads kan se, at en EUD-elev har lyst til at komme i oplæring hos dem:

Det er godt, når der kommer elever hen, der smiler over hele 5 øren. Når vi spørger, skal du være elektriker, og de svarer stolt, "ja, det skal jeg!". Så starter samtalen et andet sted, og det er fedt at se nogen, der har besluttet, de vil være elektriker. De skal [...] prøve at have det i hænderne. Men så er man et langt stykke ad vejen. Hvis folk har motivation og nysgerrighed, skal de nok blive en dygtig håndværker. (leder, teknisk)

Citatet viser, hvordan nogle lærepladser tolker lærlingenes kropssprog ift. til deres forestilling om, hvordan en engageret lærling gør og ser ud. Her eksemplificeret ved at lærlingen skal "smile over hele femøren". Men lederen fremhæver også et andet aspekt af lyst, nemlig at lærlingene helst skal vise, at de gerne vil faget, og at de er stolte over at vælge netop den uddannelse. I forlængelse af det er her et citat, som viser et perspektiv blandt lærepladserne, der handler om, hvordan lærlingene kan vise, at de gerne vil være på lærepladsen:

Og der vil jeg sige, at når der er en der brænder for det, er du også villig til at gå igennem ild og vand for vedkommende. Man skal også selv som elev udstråle, at man gerne vil det her og kan spørge ind til og stille spørgsmål ved noget i stedet for bare: "Nå ja, nå ja, ja, det skal jeg nok". "Jeg vil godt lige høre, hvorfor er det egentlig, at vi gør det her?" Stil nogle spørgsmål. Lad være med, at det kun er en envejskommunikation. (oplæringsansvarlig, merkantil)

Citatet viser flere eksempler på, hvordan lærlinge kan signalere, at de har lyst til at være på lærepladsen. Her bliver der fx peget på, at lærlingen viser sin interesse ved at spørge ind til praksis og stille spørgsmål til lærepladsen. Hvis lærepladsen kan mærke lærlingenes engagement, vil de også gøre ekstra for at hjælpe dem. Omvendt er nedenstående citat et eksempel på, hvordan lærepladserne kan opleve det som demotiverende, hvis de kan mærke, at lærlingene ikke har lyst til at være der:

Det er svært i en oplæringsrolle [...] at have en person, der bare er der for at være der. Det er drænende, og jeg vil ikke sige, at man mister interessen, men når man brænder for og gerne vil give mulighederne til det her unge menneske, der må jeg nok sige, hvis de ikke fanger den eller tager imod og bare hellere kigger på klokken, og hvornår vi skal hjem. Det bryder jeg mig ikke om. (oplæringsansvarlig, merkantil)

Citatet eksemplificerer, hvordan lærepladser kan tolke lærlinges opførsel – fx at kigge på uret – som et tegn på, at de ikke har lyst til at være på lærepladsen. I citatet handler det om, at de kigger på klokken og venter på, at de kan tage hjem. Andre lærepladser peger på, at de kan se den manglende lyst ved, at lærlingene kigger på deres telefon eller står i et hjørne uden at tage initiativ til at gå i gang med opgaver.

Afsnittet illustrerer, hvordan lærepladserne lægger vægt på, at lærlingene viser, at de har lyst til at være der. Nogle lærepladser ser ud til at vurdere dette ved at kigge efter om lærlingene smiler, stiller spørgsmål og ikke kigger for meget på klokken eller på deres telefon. Analysen viser desuden også, at nogle lærepladser er mest tilbøjelige til at hjælpe og understøtte lærlinge, som viser, at de gerne vil være der. Det kan betyde, at lærlinge, som viser deres motivation og engagement på de måder, som lærepladsen forventer det, kan få bedre adgang til læring.

Lærepladsen kan således have nogle forventninger til, at lærlingen skal agere på måder, som viser en lyst til at være der, hvilket kan give lærlingen bedre adgang til at lære.

Lærlinge som har potentiale og er parate til læring

Flere lærepladser fremhæver, at de ser efter nogle bestemte tegn på, om lærlinge – efter lærepladsens vurdering – har potentiale for at blive dygtige til deres fag. På tværs af lærepladserne handler dette om, at lærlingene skal være interesserede i faget og være lærevillige, nærmere end de behøver at være meget dygtige, når de kommer ind ad døren på lærepladsen. En direktør fra en merkantil virksomhed sætter her ord på det perspektiv:

Jamen, at det er en begavet elev der kommer, ja, ingen tvivl om det. At der kommer en begavet elev, men begavet, det er egentligt ikke et nedladende gammeldags ord. Det er et ord, hvor jeg mener, at personen er interesseret og lærevillig, og samtidig også, jeg siger ikke, at det skal være, en IQ på X, men at man har en parathed, altså, intelligens for mig er indlæring, det er, at man er indstillet på at lære det. (direktør, merkantil)

I citatet fremhæves det, at deres lærlinge skal være villige til at lære. Flere lærepladser fremhæver, at de ikke nødvendigvis efterspørger lærlinge, som får høje karakterer i skolen, og at boglige kompetencer ikke er noget, som de vægter højt hos deres lærlinge.

Der er også en del eksempler i datamaterialet på, at lærepladserne ansætter lærlinge, som har forskellige typer af udfordringer. Det kan være ordblinde, hørehæmmede eller unge som på forskellig vis har haft det svært. For disse lærepladser er det en pointe, at lærlinge sagtens kan have potentiale for at lære, selv om de har forskellige udfordringer, fordi lærlingenes indstilling til at lære kan kompensere for deres udfordringer. Dog bliver det også fremhævet på tværs af lærepladser, at det ikke er alle lærlinge, som lærepladserne oplever, har potentialet for at blive dygtige faglærte.

Lærepladserne kan udvikle lærlinges personlige kompetencer

Lærepladserne ønsker, at deres lærlinge har personlige kompetencer, som indebærer at de er udadvendte, tager initiativ, evner at stille spørgsmål og tydeligt viser deres engagement. Disse kompetencer vil sandsynligvis falde nogle lærlinge lettere at sætte i spil end andre. I interviewmaterialet ser det ud til, at nogle lærepladser er mest tilbøjelige til at hjælpe og understøtte lærlinge, som udviser disse kompetencer, hvilket kan betyde, at disse lærlinge får lettere adgang til læring på lærepladsen.

Det ses på tværs af interviewene, at lærepladserne ofte forventer, at lærlingene viser disse personlige kompetencer, allerede når de kommer ind ad døren. Omvendt ser det ikke ud som, at lærepladserne oplever, at de har en opgave i at lære lærlingene fx hvordan man viser initiativ eller viser, at man har lyst til at være der. Dette kan skyldes, at lærepladserne ikke oplever at have forudsætninger for at lære lærlingene disse former for personlige kompetencer.

I analysen ovenfor præsenteres nogle tydelige idealer for lærlinges personlige kompetencer. Hvad der virker mindre tydeligt for repræsentanterne for lærepladserne er, at de selv kan være med til at udvikle dem hos deres lærlinge. Ét er hvilke personlige kompetencer, lærlingene kommer ind ad døren med, men noget andet er, hvilke typer af kompetencer oplæringsmiljøet

kan være med til at udvikle hos lærlingene. Et oplæringsmiljø, hvor der er plads til at eksperimentere og fejle, hvor lærlinge bliver behandlet på lige fod med andre kollegaer og hvor lærlingene ved, hvor de skal gå hen med trivselsmæssige spørgsmål, kan bidrage til, at lærlinge tør tage initiativ. Desuden skaber sådan et miljø trivsel hos lærlinge, som kan medvirke til, at lærlingene viser, at de har lyst til at være på lærepladsen. Nærværende undersøgelse viser lærlinge, som er meget tilfredse med deres læreplads og generelt oplever et godt oplæringsmiljø. De følgende kapitler i rapporten sætter fokus på, hvad lærepladserne kan gøre for at skabe et oplæringsmiljø, som understøtter at lærlinge får mod på at tage initiativ og vise, at de har lyst til at være på lærepladsen.

Der dukker et andet interessant spørgsmål op på baggrund af analysen i dette kapitel. Hvordan påvirker det lærlinges læringsmuligheder generelt, når lærepladserne langt hen ad vejen efterspørger *de samme* personlige kompetencer hos deres lærlinge? Inden for forskningen har der været fokus på, at det rette "match" mellem lærling og læreplads er afgørende for lærlingens læring og trivsel på lærepladsen (Salzmann, Berweger & Ark, 2018). Det er derfor interessant, at lærepladserne efterspørger den samme type lærling. Der vil være nogle lærlinge, som passer ind i denne type, og nogle som ikke gør, og det er derfor vigtigt at overveje, hvilke lærlinge, som bliver ekskluderet af lærepladsernes holdninger til personlige kompetencer. I lyset af at der er stort frafald mellem grundforløb 2 og første periode i oplæring (Kamstrup og Aarkrog, 2024), er det vigtigt at spørge, om nogle lærlinge kunne have potentiale for at komme ind på lærepladserne til trods for, at de ikke udviser de personlige kompetencer, som lærepladserne efterspørger, eller at de måske udviser dem på nogle andre måder, end lærepladserne lige får øje på. I den sammenhæng kan der ligeledes være et behov for, at virksomheder gør deres til tider implicitte forventninger til lærlingene mere eksplicitte, sådan at flere lærlinge kan få større indsigt i, hvad der faktisk forventes af dem.

Resten af kapitlerne i rapporten peger på nogle måder, hvorpå lærepladserne kan skabe et godt oplæringsmiljø, hvor alle lærlinge har lige adgang. Undersøgelsen viser, at når lærepladser arbejder med at skabe et godt oplæringsmiljø, giver de også flere forskellige lærlinge muligheder for at udvise den type personlige kompetencer, som lærepladserne efterspørger. Det vil sige, at rapportens næste tre kapitler kommer med nogle bud på, hvordan lærepladser kan arbejde med at skabe et godt oplæringsmiljø. Det gør de ved at arbejde med sociale relationer og fællesskaber, organisering af oplæringsforløb og bestemte oplæringsformer i dagligdagen. Ved at arbejde med disse områder kan lærepladser skabe et oplæringsmiljø, hvor alle lærlinge kan få lige adgang til læring.

4. FÆLLESSKABER OG RELATIONER I OPLÆRINGSMILJØET



I dette kapitel er der fokus på, hvordan kollegiale relationer og fællesskaber understøtter lærlinges faglige og sociale trivsel, og dermed er vigtige elementer af et godt oplæringsmiljø. De interviewede lærlinge i undersøgelsen fremhæver på forskellig vis, at deres læreplads er et rart sted at være, og at det er særligt vigtigt for, at de trives. Når lærlingene udtrykker det, bliver det interessant at dykke ned i, hvad deres lærepladser gør for at skabe et oplæringsmiljø, hvor det er rart at være. Overordnet set viser analysen af det empiriske materiale, at lærepladserne aktivt bruger de kollegiale relationer og fællesskaber i oplæringen. Kapitlet udfolder fire forhold, der viser, hvordan lærepladserne bruger kollegiale relationer og fællesskaber til at skabe et godt oplæringsmiljø. Det drejer sig om:

- Gensidig interesse og fællesskaber mellem lærling og kollegaer
- Lærlinge oplever at indgå på lige vilkår med deres kollegaer
- Lærepladserne skaber et oplæringsmiljø, hvor det er trygt at stille faglige spørgsmål
- Lærlinge skal vide, hvem de skal gå til med spørgsmål omkring trivsel

Lærlinges vurdering af kvalitet på lærepladsen i tal

I DEAs undersøgelser vurderer lærlingene, at det er *meget vigtigt at lære at samarbejde og kommunikere med kollegaer på lærepladsen* (DEA 2024)

Analysen viser, at fællesskaber og kollegiale relationer er afgørende for det gode oplæringsmiljø. Vi ved fra forskningen, at inkluderende fællesskaber skaber oplæringsmiljøer, hvor lærlinge trives og bliver dygtige til deres fag (Gulmann et al., 2024; Kamstrup og Aarkrog 2024). Lærlinges trivsel og læring afhænger af, om de føler sig som en del af arbejdspladsens sociale og faglige fællesskab (Leiss & Rausch, 2022). Derfor hænger et godt oplæringsmiljø også tæt sammen med, om lærepladsen har et godt arbejdsmiljø. Her handler det om den del af arbejdsmiljøet, som består af de mere relationelle aspekter af det at være på en arbejdsplads (Arbejdstilsynet, u.å.). Forskningen viser i den forlængelse, at et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives socialt, også styrker lærlinges trivsel (Conway & Foskey, 2015).

Gensidig interesse og inklusion i fællesskaber på lærepladsen

En måde som lærepladser kan bruge relationer og fællesskaber til at skabe et godt oplæringsmiljø, er ved at kollegaer viser gensidig interesse for hinanden. Det indebærer også, at medarbejderne på lærepladsen – og ikke kun de oplæringsansvarlige – viser interesse i lærlingene fx ved at være nysgerrige på deres interesser, og hvem de er som personer.

Lærlingene oplever, at der er tid til samtaler og interesse for dem som personer

I interviewene beskriver flere lærlinge, at de lægger vægt på, at de kan tale med deres kollegaer ikke kun om arbejdsrelaterede, men også om mere private emner, og at der er plads til forskelligartede samtaler. En elev indenfor det merkantile område forklarer:

Jeg tror, man har høj prioritet af, at det skal være et rart sted at være, og at man sætter en ære i at vide lidt om hinanden og interessere sig for hinandens familie og interesser osv. (elev, merkantil)

Lærlinges vurdering af kvalitet på lærepladsen i tal

I DEAs undersøgelser vurderer lærlingene, at det er vigtigt at være glad for det sociale liv på lærepladsen og generelt have det godt med sine kollegaer (DEA 2024).

Citatet illustrerer, hvordan gensidig interesse for hinanden gør lærepladsen til "et rart sted at være" for denne elev. Den gensidige interesse giver desuden mulighed for samtaler mellem lærlinge og kollegaer. Lærlingene fremhæver generelt, at samtaler mellem lærlinge og kollegaer er vigtige, da de virker som "dåseåbnere" til at blive en del af arbejdspladsen. Interviewene viser, at samtaler bl.a. opstår i arbejdsdagens 'mellemrum', fx i transport mellem opgaver eller til frokost, men at de også understøttes gennem sociale arrangementer arrangeret af lærepladsen.

Den gensidige interesse, og de samtaler som interessen medfører, påvirker også lærlingenes mulighed for læring. Flere lærlinge peger på, at deres relation til den eller de personer, som skal lære dem noget, har stor indflydelse på både deres trivsel og læring. Det fortæller en lærling fra en teknisk virksomhed om her:

Interviewer: Det er lige før det [sociale] betyder mere end det faglige?

Lærling: Det er sgu tæt på, for jeg lærer ikke en skid af at gå sammen med nogen jeg ikke kan sammen med. Så synes jeg bare dagen er lang. Så helt sikkert at finde nogen man kan sammen med. Og at man føler at man bliver taget godt imod, og man synes der er behageligt at være. (lærling, teknisk)

Citatet illustrerer en bredere pointe om, at gode sociale relationer til kollegaer er grundlæggende for at lære. Lærlingen fortæller, hvordan følelsen af at være velkommen går forud for læring, som kan blive forstyrret, hvis man ikke trives. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne på lærepladsen tager sig tid til at lære lærlingen at kende og etablerer en god relation til vedkommende.

Flere lærlinge peger på, at samtale og kommunikation skal være præget af gensidig respekt: omgangstonen skal være god og respektfuld. Det er vigtigt for at lærlingene trives, og nogle peger endda på, at selv trælse opgaver – som er uundgåelige – bliver mere okay, så længe omgangstonen og det sociale fungerer.

Lærepladserne arrangerer møder, fælles frokost og sociale aktiviteter for at understøtte gensidig interesse

Lærepladserne i undersøgelsen arrangerer forskellige aktiviteter med det formål at tage godt imod deres lærlinge og inkludere dem i lærepladsens fællesskaber. Det drejer sig for det første

om særlige møder, når lærlingene lige er startet i oplæring. For det andet om at sikre, at lærlingene bliver inviteret med til frokost. Og for det tredje om at inkludere lærlingene i de sociale aktiviteter, som foregår uden for arbejdstiden.

Lærepladserne på tværs af de to områder forklarer, at de særligt introducerer lærlinge til arbejdspladsen gennem møder, hvor lærlingen får mulighed for at hilse på sine nye kollegaer. Det kan både være til et møde i løbet af dagen eller i slutningen af arbejdsdagen i kombination med noget drikke- eller spiseligt. En oplæringsansvarlig indenfor det tekniske område fortæller fx at de holder et møde, hvor lærlingen har mulighed for at se og snakke med sine kollegaer ”til en pølse eller sodavand eller en øl, eller hvad det nu end kunne være.”

Frokosten er en oplagt mulighed for, at lærlinge får mulighed for at danne relationer til flere medarbejdere. Flere lærepladsrepræsentanter fortæller, at det er vigtigt, at lærlingene har nogen at spise frokost sammen med, og at de især i opstarten sørger for at invitere med til frokost, for på den måde at gøre lærlingen tryk og introducere dem til kollegaer. Også for lærlinge er særligt frokost vigtig for at lære deres kollegaer at kende, da samtaler – både faglige og sociale – ofte udfolder sig over maden eller en kop kaffe.

En elev indenfor det merkantile område fortæller:

Det hjælper helt klart meget, at man er en del af den der frokostordning. Så det er mest, når man sidder og spiser frokost, at man kommer de andre end [mine oplæringsansvarlige] sådan lidt mere ved. Fordi ellers så sidder de på den anden side af kontoret, og så sidder de og passer deres, og så går man måske lige over og skal bruge noget hjælp eller har et spørgsmål på et eller andet tidspunkt. Men det hjælper helt sikkert, at man kan komme ned til frokost og snakke om noget andet end arbejde, ligesom lære dem lidt mere at kende. (elev, merkantil)

Her fremhæver lærlingen særligt fælles frokost som vigtig for at lære andre end de umiddelbart nærmeste kollegaer at kende. Lærlingen her – og andre lærlinge – fortæller, at det gør det nemmere at spørge om hjælp eller henvende sig, når de kender deres kollegaer. I denne situation bliver fælles frokoster en adgang til flere kollegaer. Nogle lærepladser arrangerer buddy- eller mentorordninger for deres lærlinge. Her følges lærlingen med en udpeget medarbejder i begyndelsen, både for at lære virksomheden og opgaverne at kende, men også for at have en at følges med fx til frokost.

Sociale arrangementer bliver fremhævet på tværs af interviewene med lærlinge og lærepladser som en god måde at blive inkluderet i fællesskabet. Disse sociale arrangementer er en anledning for lærlinge og andre kollegaer fra lærepladsen at mødes om noget, der ikke nødvendigvis handler om deres arbejde. Eksempler på ledelsesarrangerede og -betalte arrangementer er jule- og sommerfrokoster, mens medarbejderinitierede aktiviteter kan inkludere fisketure, bowling og padel-kampe.

Lærlingene både indenfor det tekniske og merkantile område beskriver sociale arrangementer – og særligt det at blive inviteret med – som betydningsfuldt. En elev indenfor det merkantile område fortæller her, hvor vigtigt sociale arrangementer uden for arbejdet er for fællesskabet:

Interviewer: Så det er vigtigt ift. fællesskabet?

Elev: Skabe nogle oplevelser sammen altså fx det her med at vi tager ud og spiser.

Interviewer: Ja det gør I her i butikken?

Elev: Ja. At man skaber nogle oplevelser sammen udenfor arbejde, det gør at man har en meget bedre relation på arbejdspladsen.

Interviewer: Så det er ikke kun det faglige? Også noget socialt fællesskab derudover?

Elev: Ja præcis det er begge ting. Det synes jeg. (elev, merkantil)

Arrangementer udenfor arbejdet spiller en vigtig rolle i at skabe et godt oplæringsmiljø for lærlinge, da de tilbyder en uformel ramme, hvor kollegaer kan lære hinanden at kende på en anderledes måde end i det daglige arbejde. Dette styrker det sociale fællesskab, og gør det lettere for lærlinge at føle sig som en del af arbejdspladsen (Dagsland, Mykletun & Einarsen, 2015). En ny undersøgelse af gode oplæringsforløb indenfor det merkantile område viser ligeledes, at det er vigtigt for lærlinge i oplæring at være en del af en læreplads, som skaber rammer for at være sammen på en positiv måde (Christensen & Sprogøe, 2024). Når lærlinge deltager i sociale arrangementer som julefrokoster eller andre kollegiale sammenkomster, får de en fælles oplevelse med deres kollegaer, hvilket forbedrer relationerne, og dermed kan gøre det nemmere at henvende sig i faglige sammenhænge.

Lærepladserne behandler lærlingene som ligeværdige

At blive behandlet som ligeværdige kollegaer træder i interviewene med lærlingene frem som et vigtigt element af et godt oplæringsmiljø. Ligeværdighed forstås i denne sammenhæng som, at lærlingene oplever at blive behandlet på samme måde som sine kollegaer, og at de har lige stor værdi eller betydning som deres udlærte eller fastansatte kollegaer. Tidligere forskning viser, at for at lærlinge bliver inkluderet i arbejdsmiljøet, skal de opleve at blive anset som en ligeværdig kollega, som har betydning i fællesskabet (Juil, 2004; Duemmler, Felder & Caprani, 2018). Lærepladserne styrker lærlingenes oplevelse af ligeværdighed på især to måder, viser analysen. For det første ved at overveje, hvilke opgaver lærlingene bliver tildelt, og for det andet ved at invitere lærlingene med til sociale og faglige aktiviteter på arbejdspladsen.

Lærlinges vurdering af kvalitet på lærepladsen i tal

DEAs undersøgelser viser, at dét at føle sig som en del af arbejdspladsen og at blive behandlet som kollega er det forhold der vægtes allerhøjest af alle spørgsmål i spørgeskemaet. Det viser således at lærlingene gennemsnitligt vurderer dette som værende 'meget vigtigt' (DEA 2024).

Arbejdsopgaver kan bidrage til oplevelsen af ligeværdighed

Opgaver og position på lærepladsen har indflydelse på, hvorvidt lærlingene oplever at være ligeværdige med deres kollegaer. For mange lærlinge handler det blandt andet om, at de ikke føler sig som billig arbejdskraft, men som ligeværdige kollegaer.

Vigtigheden af at blive behandlet ligeværdigt – og hvordan det kan komme til udtryk – formuleres her af en lærling, som svar på hvad der kendetegner den gode læreplads:

Det der med, at man indgår på lige vilkår med alle de andre. At man ikke bliver set ned på som elev. At man ikke får tildelt de trælse, dårlige opgaver. At man bliver snakket til på en pæn og

god måde. At man får lov til at deltage på lige vilkår i de forskellige aktiviteter sammen med alle de andre. (elev, merkantil)

Citatet illustrerer et bredere perspektiv i datamaterialet, som handler om, at lærlinge føler sig ligeværdige med deres kollegaer, når de ikke får tildelt de ”dårlige” opgaver på grund af deres status som lærling. Desuden er det vigtigt for dem at indgå i opgaveløsningen på lige vilkår med de andre, hvilket også Christensen og Sprogøe (2024) finder i deres undersøgelse af gode oplæringsforløb på kontoruddannelsen. Lærlingen er under oplæring, hvilket betyder, at der ikke kan være tale om ligeværdighed i alle typer af opgaver, idet lærlingen som udgangspunkt ikke har de samme faglige kompetencer som sine kollegaer. Ligeværdighed omhandler i denne sammenhæng både tildelingen af opgaver, som opfattes af lærlingene som værende relevante for deres arbejde og læring, og hvordan der tales sammen på arbejdspladsen. Et aspekt af dette er dog også, at ligeværdighed også handler om at blive set som et individ, og ikke kun som en arbejdskraft. En elev fra det merkantile område fortæller, at

Det er nok den her, det lyder meget..., men sådan kommunikationen og den her forståelse for den enkelte, tror jeg, det er i hvert fald noget af det, jeg virkelig har været glad for her. At jeg føler virkelig, at de kigger på mig som person og ikke som en maskine. Det synes jeg i hvert fald er enormt er vigtigt. (elev, merkantil)

Citatet eksemplificerer et ønske om at blive set som et individ. Dette var udtalt på tværs af interview indenfor både det tekniske og merkantile område. Det er en grundlæggende præmis for læring på lærepladser, at læringen foregår på en arbejdsplads, som har en produktion og som på forskellig vis er økonomisk afhængig af en omsætning (Gulmann et al., 2024). Derfor er det ikke overraskende at nogle lærlinge italesætter, at de ønsker at blive set som et individ ”og ikke som en maskine”. Samtidig er det at være en del af en ”maskine” grundlæggende for lærlingenes adgang til læring og til at blive dygtige faglærte. Selvom lærlinge kan siges at være en *del af en* produktion, fremhæves det som vigtigt for oplæringsmiljøet, at lærlingene også bliver husket som en der er i gang med at lære.

Invitation til lærepladsens sociale arrangementer styrker oplevelsen af ligeværdighed

Lige vilkår knytter sig ikke udelukkende til arbejdsopgaver, men i lige så høj grad til sociale aktiviteter. Det er vigtigt for lærlingene, at de får mulighed for at indgå i både faglige og sociale aktiviteter som de fastansatte kollegaer. Eksempelvis fremhæver flere lærlinge det som positivt, når den virksomhed de er i lære i, arrangerer aktiviteter for hele virksomheden – inklusive lærlingene. At invitere lærlingene til arrangementer på lige fod med de fastansatte er en måde at vise dem, at de er betydningsfulde, ligesom deres kollegaer. En leder indenfor det tekniske område fortæller:

De er meget blandet ind imellem, og man mærker det ikke mellem kollegerne, når det sådan er... hvis det sådan er i et festligt lag, eller hvis de er ude og fiske. Så er de bare på lige fod. Så er de ikke med som lærlinge. De bliver - jeg synes faktisk, at de er gode til at tage dem ind som kolleger også, ikke kun som lærlinge. (leder, teknisk)

Citatet peger på, at det ikke kun er lærlingene som skal opleve sig som ligeværdige kollegaer, men at det også kræver noget fra de fastansatte at opfatte virksomhedens lærlinge som

ligeværdige kollegaer. Det er ikke en selvfølge, men noget som lærepladserne kan være med til at understøtte ved at planlægge sociale – og faglige – arrangementer, hvor alle medarbejderne har mulighed for at indtage andre roller, end dem de har på jobbet. Udover at sociale arrangementer skal give god stemning blandt medarbejderne, har de altså også et større formål, som handler om at hjælpe lærlingene til at blive en del af arbejdsfællesskabet og praksisfællesskabet.

Lærepladserne skaber et oplæringsmiljø, hvor det er trygt at stille spørgsmål

Tryghed i relationer til kollegaer bidrager til, at lærlinge kan stille faglige spørgsmål bredt på arbejdspladsen. Det styrker og udvider oplæringsmiljøet, fordi lærlingene får adgang til mere viden og erfaringer fra mange forskellige kollegaer. Det er et tema, som særligt kommer i spil, når lærlingene bliver spurgt ind til, hvad de anser for at være en god læreplads, og hvordan det kommer til udtryk på deres læreplads. Også fra forskning ved vi, at både det at stille spørgsmål og lytte til svar bidrager til læring (Leiss & Rausch, 2022).

Kollegaer bidrager til et oplæringsmiljø, hvor det er trygt at stille spørgsmål

Det er vigtigt for lærlingene, at lærepladserne etablerer et rum, hvor det er trygt for lærlingene at stille spørgsmål. Blandt lærepladserne arbejder de på at etablere et trygt rum ved at tydeliggøre, at spørgsmål er velkomne blandt alle medarbejdere på arbejdspladsen. Det handler fx om, at kollegaer siger højt, at spørgsmål er velkomne, og at de tager sig tid til at besvare lærlingenes spørgsmål. Når det er trygt at stille spørgsmål, understøtter det lærlingenes læringsmuligheder. Det illustrerer følgende citat:

Interviewer: Så der er noget med de her, sådan, fællesskaber og kollegaer? Hvad er et godt fællesskab på en arbejdsplads?

Lærling: Et godt fællesskab det er, at man kan snakke, og at man, sådan, ved, at man godt kan spørge, uden at du bliver set ned på, sådan... spørge for at lære-agtigt. Uden at der er noget. (lærling, teknisk)

Lærlingen lægger vægt på, at lærepladsen skal have et miljø, hvor det er trygt og velkomment at stille spørgsmål. Men det at stille spørgsmål kan være svært særligt i starten af oplæringsperioden. Lærlingene bekymrer sig om, hvorvidt de stiller for mange spørgsmål, og om det kan blive en belastning for kollegaerne. I det følgende citat beskriver en lærling fra det tekniske område, hvordan han indledende skulle over en barriere, før han fandt ud af, at spørgsmål var helt i orden:

Ja ja. Jeg måtte få svar på det til at starte med, fordi jeg spurgte lidt ind til det der 'jeg spørger meget lige nu. Jeg har brug for at spørge lige nu, føler jeg, men jeg kan også godt mærke, at det kan virke irriterende, hvis jeg spørger for meget. Er det et problem?' Og selvfølgelig var det ikke det. De ved jo godt, jeg er ny. Og hellere spørge en gang for meget end en gang for lidt. Men sådan en fin balance med 'prøv lige at have tænkt det igennem selv, inden du går hen og spørger'. Ja. Men det var jeg lidt usikker på til at starte med. Altså, det var svært. (lærling, teknisk)

Citatet reflekterer en usikkerhed over, hvor meget man som lærling kan tillade sig at spørge. Flere lærlinge italesætter, at det kræver mod at stille spørgsmål i starten af deres oplæring, fordi de ikke ønsker at være en byrde for kollegaerne, men at det også kræver mod at spørge igen og igen. Både oplæringsansvarlige og kollegaer kan hjælpe lærlingene til at turde stille spørgsmål. De kan fx italesætte, at spørgsmål er velkomne og på anden vis etablere en praksis for spørgsmål, hvor lærlingene kender rammerne for hvornår/hvordan/til hvem spørgsmål kan stilles, særligt hvis der ikke altid er tid undervejs i opgaverne (Kamstrup & Aarkrog, 2024).

Det har stor betydning for lærlingene, hvordan lærepladsen tager imod deres spørgsmål. Det gælder ikke kun den oplæringsansvarlige, men alle de medarbejdere, som lærlingen arbejder sammen med. Kollegaers reaktion kan nemlig få lærlingene til at føle, at det er legitimt at stille spørgsmål, viser datamaterialet. Følgende citat er et eksempel på, hvordan kollegaers reaktion på spørgsmål har fremmet en lærings læring:

Jamen altså jeg er så heldig, så jeg er god til at spørge om hjælp, så det var ikke noget problem for mig, og så lærte jeg det sådan relativt hurtigt, netop fordi man spurgte om hjælp. Man fik vist hvordan det skulle gøres, og det var mine kollegaer sindssygt gode til at hjælpe med, og de smed nogle gange nogle af deres egen sager væk for så at tage sig tid til at sidde med mig og lære mig op i det. (elev, merkantil)

Citatet illustrerer en central pointe, som handler om, at der skal være – eller skabes – tid og rum til, at lærlingene kan stille spørgsmål og spørge om hjælp. Analysen viser, at spørgsmål kan være adgangsgivende til vejledning på og mestring af de opgaver lærlingene tildeles. Det fremhæves som særligt positivt, når lærlingene oplever, at kollegaer tager sig tid til at hjælpe, også selvom de muligvis har travlt.

Forskellige kollegaer kan svare på forskellige typer af spørgsmål

Analysen viser, at når lærepladserne etablerer et oplæringsmiljø, hvor det er trygt at stille spørgsmål, udvider det lærlingenes læringsmuligheder. Det kan være med til at gøre lærlingene trygge nok til at stille spørgsmål bredt på arbejdspladsen og ikke kun til nærmeste kollegaer eller den oplæringsansvarlige. Blandt de interviewede lærlinge træder det frem, at forskellige kollegaer kan svare på forskellige typer af spørgsmål. I og med at kollegaerne er dygtige til forskellige ting, er det forskelligt, hvem der er bedst at spørge i forskellige situationer. Her er nøglen at kende sine kollegaer – både fagligt og socialt. Det faglige kendskab leder lærlingene i retning af hvem, der ved mest ift. en bestemt opgave eller teknik, hvormed de kan få den mest målrettede hjælp i den givne situation. Det kan eksempelvis være hvem der ved mest om et bestemt program i CNC-maskinen, eller hvem der har mest erfaring med en bestemt kundegruppe. Herigennem lærer lærlingene også, hvem der er særligt gode til at forklare, så det passer til deres måde at forstå.

Analysen peger dermed på, at fagligt og kollegialt kendskab kan bruges til at skabe et godt oplæringsmiljø. Det kollegiale kendskab giver lærlingene mulighed for at lære mere, fordi de kan målrette deres spørgsmål. En elev sætter ord på dette perspektiv:

Så spørger jeg en af de to andre inde i de to andre afdelinger eller hende. Eller en anden leder, eller hvem jeg lige synes er relevant for det. Vi kan jo tage fat i alle sammen, som jeg også snakkede om før, det er så vigtigt at kunne tage fat i hvem som helst sådan set. Så kan de have

et synspunkt på det. Jeg kan godt lide at høre mange forskellige synspunkter. Jeg behøver ikke at tage noget med fra det eller gøre, som de siger, men jeg kan jo godt tage nogle ting med og måske lidt af hvert, og så kan jeg sætte det sammen til en hel plan til sidst, som jeg synes er god. (elev, merkantil)

Citatet understreger den bredere pointe om, at lærlingene lærer forskellige ting, alt efter hvem de spørger. Det peger på, at det kan understøtte et godt oplæringsmiljø, når det er muligt for lærlingen at henvende sig til andre kollegaer end den oplæringsansvarlige. Det giver mulighed for en dybere forståelse og læring.

Desuden arbejder flere virksomheder med at sende deres lærlinge rundt i forskellige afdelinger, så lærlingene lærer flere medarbejdere at kende. Fra et lærlingeperspektiv opleves besøg i de øvrige afdelinger i virksomheden som værdifulde:

På den måde kommer man rundt og får hilst på alle. Det betyder megameget i forhold til at få dannet noget netværk og ikke være bange for at snakke med folk. Eller kende til deres arbejdsgange. Og på den måde, sådan er det også stadigvæk den dag i dag, hvis jeg får lyst til at se – jeg har egentligt brug for – forståelsen for, hvordan de gør i økonomi, når de kigger på regnskaber, når de kigger på dit og dat. Jamen så kommer jeg op til dem et par timer og sidder med dem og kan få lov til det, og det giver mig en stor forståelse for hinandens arbejdsprocesser og arbejdsgange og hjælpe hinanden. (elev, merkantil)

Eleven fortæller her, hvordan både at komme rundt i virksomheden er et værdifuldt socialt initiativ, som styrker hendes netværk og relationer på lærepladsen, men også er et væsentligt fagligt tiltag, som styrker hendes faglige forståelse for kollegaer. Det skaber grobund for samarbejde og en dybere forståelse for hendes eget arbejdsområde. Samtidig kan sådanne initiativer, hvor lærlinge lærer kollegaer og andre lærlinge at kende, medvirke til at der opstår læringsfællesskaber, som involverer forskellige medarbejdere i både symmetriske (ens erfaringsgrundlag) og asymmetriske (uens erfaringsgrundlag) relationer (Tanggaard, 2005).

Fokus på personlig og arbejdsrelateret trivsel

Det er vigtigt for et godt oplæringsmiljø, at lærlinge ved, hvem de kan gå til i situationer omhandlende deres trivsel. Dette afsnit handler om vigtigheden af, at lærlingene ved, hvem de kan henvende sig til omkring mere formelle – og ikke kun læringsrelaterede – spørgsmål og problematikker. Det kan være ting relateret til lærlingenes privatliv, som ikke nødvendigvis har noget med arbejdet eller arbejdsopgaverne at gøre, men som stadigvæk kan have indflydelse på deres arbejde og læring. Vigtigheden af adgang til en sådan person – hvad enten det er lederen, en oplæringsansvarlig eller kollega – bliver fremhævet på tværs af interview med både lærepladser og lærlinge.

Lærlingene skal fungere som mennesker for at kunne lære

På tværs af interviewene med lærepladserne er det tydeligt, at de er meget optagede af lærlingenes trivsel. Flere lærepladsrepræsentanter forklarer, at deres fokus på lærlingenes trivsel ikke handler om at beskytte lærlingene unødvendigt meget, men er affødt af, at trivsel og arbejde hænger sammen. En leder fra det tekniske område forklarer således: *Jeg hjælper med*

lidt mere bløde ting. Det menneskelige. Hvis du ikke fungerer som menneske, fungerer du heller ikke derude [på arbejdet].

For at lærlingene kan passe deres arbejde, skal de også fungere som mennesker, og det kan lærepladsen hjælpe dem til. Her fremhæves gennemsigthed i, hvem lærlingene kan og skal gå til med spørgsmål, udfordringer mm. som et vigtigt element. Der er altså også et pragmatisk sigte med dét at have en som lærlingene kan gå til, der handler om, at lærlingene skal udføre et arbejde, og for at de kan det, skal de "fungere som mennesker".

Samtidig pointerer flere lærepladsrepræsentanter, at mange lærlinge har begrænset arbejds erfaring og erfaring med at være en del af en arbejdsplads. Det betyder, at de efterspørger hjælp fx til ferieregler, eller hvis de bliver syge. Lærlingene skal her vide, hvem de kan gå til med sådanne spørgsmål. Som en leder indenfor det merkantile område forklarer, så er det (...) *alle de her ting, som er meget basale, men som alligevel gør at man ved, hvad forventningerne er til en.*

Tiltag som understøtter spørgsmål om trivsel

Det bliver fremhævet på tværs af interview med både lærepladser og lærlinge, at det er vigtigt med en struktur for, hvem lærlingene kan gå til om hvad, og at rollefordelingen i virksomheden er tydelig. I undersøgelsen fortæller flere lærepladsrepræsentanter, at en af deres fornemmeste opgaver er at sikre, at et problem eller en bekymring ikke vokser sig unødigt stor hos lærlingen. Problemerne skal tages i opløbet, og det er de med til at sikre sker, bl.a. gennem tydelighed ift. hvem lærlingene kan gå til, men også ved at sørge for at afholde faste en-til-en samtaler eller lærlingemøder.

Derudover fremhæver nogle lærepladsrepræsentanter særskilte lærlinge arrangementer som en mulighed for at 'stikke fingeren i jorden' hos lærlingene. Lærlinge arrangementer- og møder kan spille en vigtig rolle i at skabe fællesskab og netværk blandt lærlingene, samtidig med at de giver lærlingene mulighed for at blive hørt og føle sig værdifulde.

Nogle lærepladser har formaliseret samtalen om lærlinges trivsel i form af lærlingemøder. En pointe med at holde lærlingemøder er, at det skaber rum for lærlingene til at komme til orde både overfor ledelsen og andre lærlinge. Sådanne møder kan fx omhandle feriereglerne, sikkerhedsudstyr eller spørgsmål om løn, men kan også være opbygget omkring præsentationer af faglige projekter i oplæringen, som lærlingene er stolte af. Samtidig har de til formål at skabe fællesskaber på tværs af virksomhedens lærlinge. En leder indenfor det merkantile felt fortæller:

Ja. Jamen det er for både at sikre, at der er noget opmærksomhed omkring elevernes udvikling. Og det er også min måde at stikke fingeren i jorden på – hvordan går det? Hvordan trives de? Og også for at få noget synergieffekt på tværs af huset. (...) Så det er lige så meget for at få dem til at få snakket med nogle elever på tværs af afdelingerne og styrke samarbejdet på tværs. (leder, merkantil)

Lærlingemøder kan styrke både det faglige og sociale samspil mellem lærlingene og viser, at lærepladsen tager deres udvikling og trivsel seriøst, hvilket kan bidrage til øget motivation og arbejdsindsats.

Nogle få virksomheder har lærlingeklubber, hvor der fra centralt hold bliver arrangeret arrangementer med både faglige og sociale formål for lærlingene alene. Andre større virksomheder arrangerer faglige og sociale ture eller teambuilding-dage på tværs af virksomhedens lærlinge samt lærlingemøder med fagligt indhold. Dette med formål om at skabe sociale fællesskaber blandt særligt de unge på arbejdspladser med mange ældre kollegaer samt at skabe kontakt blandt lærlinge med forskellige erfaringer. En lærling fra det tekniske område fortæller her:

Lærling: Ja jeg synes det er megavigtigt. (...) Leif er mega obs på os og har nogle lærlingedage, kalder vi det nogle gange, hvor vi tager ud en hel dag og ser på en kirke, hvordan tagkonstruktionen er bygget op i alle mulige sindssyge tagsamlinger, man ikke kan forestille sig og hører historien om det.

Interviewer: Og det betyder noget?

Lærling: Det betyder noget. Også fordi så møder man de andre lærlinge og snakker med dem og hører dem ad: hvad synes du om det her? (lærling, teknisk)

Lærlingen forklarer her, at dage dedikeret til lærlinge er sjove både i en faglig og social henseende: Det giver mulighed for teknisk nørderi og samtaler, samtidig med at det giver mulighed for at møde nye mennesker og udveksle erfaringer med ligesindede. Andre lærlinge forklarer, at sådanne arrangementer og aktiviteter rettet mod dem får dem til at føle sig værdifulde, og giver en oplevelse af at blive taget seriøst af lærepladsen. Det motiverer omvendt til at give noget igen til lærepladsen i form af gode arbejdsindsatser og flid. For de virksomheder, der har ressourcerne og størrelsen til at afholde sådanne arrangementer, er det også en del af deres strategi for at fastholde og tiltrække nye lærlinge.

5. ORGANISERING AF OPLÆRINGSFORLØB



Dette kapitel handler om, hvordan lærepladserne organiserer oplæringsforløb. Fokus er på de strukturelle rammer, som lærepladserne gør brug af for at understøtte et godt oplæringsmiljø for deres lærlinge. Analysen viser, at rammerne er forskellige, og at det er forskelligt, hvorvidt lærepladserne systematiserer disse rammer. Nogle lærepladser har faste rammer for, hvordan oplæringsforløb tilrettelægges, hvor andre er mindre systematiserede i deres tilgang, men i høj grad opmærksomme på at tilrettelægge gode oplæringsforløb. Forskningen viser dog, at det bidrager til et godt oplæringsmiljø, når der er nogle strukturelle rammer på plads for lærlingenes oplæring, og der er lagt en plan for forløbet (Gulmann et al., 2024). I dette kapitel identificeres og beskrives nogle strukturelle rammer, som flere af lærepladserne gør brug af i tilrettelæggelsen af oplæring. Det drejer sig om:

- Organisering af ansvaret for oplæring
- Tilrettelægge oplæring som en fælles opgave på lærepladsen
- Forventningsafstemning i starten og løbende
- Skabe et sammenhængende uddannelsesforløb ved at koble læring på lærepladsen til læring på skolen.

Organisering af det overordnede ansvar for oplæring

I empirien træder det frem, at lærepladserne – både store og små – finder det vigtigt at organisere ansvaret for lærlingenes faglige progression og trivsel. På de fleste lærepladser har én person det overordnede ansvar for at tilrettelægge lærlingenes oplæringsforløb og understøtte lærlingen undervejs, selv om oplæring samtidig ses som en fælles opgave.

Overordnet set viser analysen, at de oplæringsansvarliges rolle og ansvarsområder tager mange former på tværs af virksomhederne. Det fremhæves på tværs af interviewene som værdifuldt for lærepladsen og for lærlingene, at der er én oplæringsansvarlig, som lærlingene ved, at de kan gå til. Det ser ud til, at de oplæringsansvarlige har tre primære områder, som de er særligt ansvarlige for. For det første har de oplæringsansvarlige en vigtig rolle i at hjælpe lærlinge til at blive en del af fællesskaberne på arbejdspladsen og skabe god trivsel for lærlingen i oplæringsperioden. For det andet skal de oplæringsansvarlige have blik (og en plan) for at skabe et oplæringsforløb, hvor lærlingene indgår i produktionen og virksomhedens opgaver, og samtidig opnår de bestemte oplæringsmål. For det tredje er de oplæringsansvarlige nogle steder også ansvarlige for at hjælpe lærlingene med mere praktiske aspekter af deres oplæring, herunder ferie, løn, sygdom mm.

Lærlingenes vurdering af kvalitet på lærepladsen i tal

DEAs undersøgelser viser, at lærlingene gennemsnitligt vurderer det som værende 'meget vigtigt' og 'vigtigt', at de har nogen at gå til, hvis de oplever udfordringer i deres oplæringsforløb (DEA, 2024).

Analysen viser, at ansvaret tillægges tre typer af medarbejdere: ledere, svende/andre medarbejdere eller lærlingekoordinatorer. Lærepladsernes størrelse hænger typisk sammen med deres valg af organisering, hvor store virksomheder med flere medarbejdere og HR-afdelinger har flere muligheder for at organisere ansvaret.

På nogle af de mindste virksomheder i undersøgelsen er **lederen** ofte den oplæringsansvarlige. Det kan være en fordel, fordi lederen ofte har overblik over alle virksomhedens opgaver og på den måde kan sikre, at lærlingen kommer rundt og prøver at løse forskellige typer af opgaver. Ifølge nogle lærepladsrepræsentanter kan det dog også være svært for lærlingen, når lederen har oplæringsansvaret. Lederen har en magtposition overfor lærlingen ift. ansættelse og lønforhandling, som kan være hæmmende for, at lærlingene vil henvende sig med udfordringer fx af mere personlig karakter.

Hos andre virksomheder er det en **svend eller anden medarbejder**, som har oplæringsansvaret. Denne type oplæringsansvarlig kan både støtte lærlingen fagligt og i løsning af opgaver, og vedkommende kan samtidig støtte lærlingen som kollega på en arbejdsplads. En sådan type oplæringsansvarlig reflekterer her over opgaven:

Lige nøjagtig, hjælpe dem med det hele, altså ikke kun det faglige, de kan ringe til mig med, men også alt det andet, der tilhører en arbejdsplads, fordi når man bliver lærling, oftest, hvis du ikke er voksenlærling, så har du ikke prøvet at have et rigtigt arbejde, sådan mere eller mindre end sådan et fritidsjob. Så kan det jo godt være svært, hvordan tackler man lige det der med, jeg kunne godt lige tænke mig sådan uden for sæson at have fri. Det behøves jo ikke at være den største ting, men så bare lige ringe til mig og spørge efter hjælp til, hvordan man gør det. (oplæringsansvarlig, teknisk)

Citatet afspejler diversiteten i de opgaver, som oplæringsansvarlige har, som ikke kun handler om at sikre en faglig progression, men også om at hjælpe særligt yngre lærlinge til at lande på en arbejdsplads, hvor størstedelen af kollegaerne ofte er ældre end lærlingen. En anden oplæringsansvarlig forklarer, at han foruden blik for lærlingens faglige progression, også hjælper lærlingen til at lære kollegaer at kende, fordi kollegiale relationer er med til at fastholde lærlinge i jobbet og uddannelsen.

Nogle få lærepladser fortæller, at de har ansat en medarbejder dedikeret til at være **lærlinge/elevkoordinator** med fokus på trivsel. Det er ofte større virksomheder, der har ressourcer til at have sådan en funktion. Denne medarbejders funktion bliver beskrevet som blandt andet at gøre det nemmere for lærlingene at henvende sig med udfordringer og generelt have blik for lærlingenes trivsel og stresstærskel. Samtidig hjælper de lærlingene til at lære deres egne grænser at kende, og hjælper dem til at sige til eller fra. En sådan trivselsmedarbejder indenfor det tekniske område fortæller:

Jeg er vel sådan trivselspersonen (...). Ligesom snakker med dem og holder øje. Hvis der er en, hvor man tænker 'er der et eller andet, der trykker dem?' Jamen så har jeg dem... Så snakker jeg lige med dem lidt om det, og de ved sådan, at de kan komme hen. Nogle gange kan det jo være... Jeg er sådan lidt midt imellem det hele, så nogle ting kan måske være nemmere, i hvert fald i første omgang lige at snakke med mig om. Og så kan jeg jo snakke med dem om 'jamen,

*er det noget, du selv kan gå videre med, eller skal vi gøre det sammen eller?'
(trivselsmedarbejder, teknisk)*

At have en trivselsansvarlig er formentligt ikke alle virksomheder forundt, ligesom det ikke nødvendigvis er muligt for oplæringsansvarlige i virksomhederne at afsætte meget tid til at tale med lærlingene om deres trivsel. Ofte vil opgaverne gå på tværs af medarbejdere, men i denne undersøgelse er ansvaret mange steder placeret hos én medarbejder, hvor virksomhederne har udvalgt den pågældende medarbejder til at have det primære ansvar for lærlingens oplæringsforløb og trivsel.

Tilrettelægge oplæring som en fælles opgave på lærepladsen

På tværs af lærepladserne i undersøgelsen er der gode erfaringer med at gøre oplæring til en fælles opgave. Selvom virksomhederne i flere tilfælde fremhæver vigtigheden af, at det overordnede ansvar for lærlingenes læring er organiseret hos primært én person, peger analysen på, at oplæring i dagligdagen fra flere medarbejdere kan være vigtigt for lærlingens faglige udvikling. Når en lærling for eksempel får mulighed for at samarbejde med og lære fra forskellige kollegaer, kan dette medvirke til at give lærlingen erfaring med forskellige tilgange til og perspektiver på opgaveløsning. Oftest har de forskellige medarbejdere meget forskelligartede kompetencer, og det er her en fordel for lærlingen at kunne få sparring ift. flere forskellige faglige områder. Det er ikke i samme grad muligt i de mindste virksomheder, at mange ansatte tager del i oplæringen, hvilket ikke gør disse virksomheder mindre egnede til at have lærlinge. Analyserne i undersøgelsen fremhæver alene det forhold, at der er flere gode erfaringer med at gøre oplæring til et fælles anliggende, så vidt det er muligt.

På tværs af lærepladserne bliver oplæringen til en fælles opgave på både uformelle og formelle måder. I forhold til det uformelle viser analysen, at der sjældent kun er én som står for oplæringen i dagligdagen, da lærlinge ofte samarbejder og rådfører sig med kollegaer om opgaver. Lærlinge spørger ind, observerer, konfererer og udfører opgaver i nær kontakt med kollegaer, og derfor bliver oplæringen fordelt ud på forskellige medarbejdere i løbet af dagen og igennem oplæringen.

Lærepladserne har også mere formelle måder at tilrettelægge oplæring som en fælles opgave på lærepladsen. Det handler både om, at lærlingene følger forskellige svende eller medarbejdere i bestemte perioder for at få indblik i, hvad de laver, og for at blive oplært af dem. Og det handler om, at lærlingene bliver sendt ud i forskellige afdelinger af virksomheden for at få kendskab til hele produktionsprocessen på den pågældende virksomhed og de forskellige arbejdsopgaver, der er knyttet til forskellige dele af processen. Her fortæller en lærling fra en teknisk uddannelse om, hvordan han både følger forskellige svende og kommer rundt i virksomheden:

Her i firmaet, der kommer man ud på alle mulige forskellige [områder]. Så man har ikke kun den ene svend igennem hele sit forløb. Så man har en svend i et vis antal tid. Så for eksempel, der er forskellige afdelinger, som forsikring afdeling og alle de andre der. Så kommer man ud for at prøve alle forskellige for at se, hvad man helst vil og sådan noget. (lærling, teknisk)

Flere af særligt de større virksomheder i undersøgelsen øger lærlingenes kendskab til arbejdsopgaver og afdelinger ved at lade lærlingene komme på tur – eller praktik – rundt i forskellige afdelinger og forskellige arbejdsområder. På den måde får lærlingene en faglig

introduktion til virksomheden. En oplæringsansvarlig inden for det merkantile område forklarer her pointen med sådanne ”praktikker”:

Vi tager dem selvfølgelig med ud at køre med en af gutterne, med chaufførerne. Som er et must, det bliver de nødt til, fordi et er bare at sidde bag ved skærmen og styre hvordan og hvorledes. De har også godt af at prøve at komme ud og så face nogle af de problemer og udfordringer, chaufførerne har. Og også at være på chaufførniveau. Ikke at der skal ikke være forskel på kontormusen og chaufføren, fordi de har hver deres funktion, men også se det med chaufførens øjne, og hvilke udfordringer han står med nogle gange. (oplæringsansvarlig, merkantil)

Eksemplerne viser, hvordan virksomhederne prioriterer, at lærlingene følger forskellige personer og afdelinger, og argumentet er bl.a., at lærlingene kan blive mere bevidste om, hvad de har interesse i at arbejde med i virksomheden og i faget. Det er en pointe blandt både lærlinge og lærepladser, at der skal være udviklingsmuligheder i virksomheden for, at lærlingene skal kunne dygtiggøre sig både nu og her og i et fremtidigt perspektiv. Flere lærlinge taler om gerne at ville noget andet eller mere i fremtiden. Nogle vil gerne være selvstændige, andre vil gerne være ledere, mens andre igen gerne vil læse videre. Generelt fremhæves det, at det er vigtigt, at der er muligheder i virksomheden for udvikling, som matcher lærlingens ambitioner, og at virksomheden tilbyder indsigt i og erfaring med teknikker og opgaver, som kan give andre muligheder i fremtiden. Et godt oplæringsmiljø kan dermed også handle om, at lærepladsen tilrettelægger oplæringsforløb, som nogle gange også rækker ud over de specifikke opgaver og færdigheder, der er fokus på i den enkelte opgaveløsning i virksomhedens produktion. Lærepladserne ser ud til at have fokus på dette ved at hjælpe lærlingene med at opfylde deres egne ønsker ift. fremtidig karriere og arbejdsliv samt at klæde dem på til netop dette ved at bruge forskellige medarbejdere og afdelinger i oplæringen.

Forventningsafstemning – både i starten og løbende

Flere lærepladsrepræsentanter fortæller, at de taler med deres lærlinge om gensidige forventninger med henblik på at kunne strukturere og rammesætte oplæringsforløbene.

Det er en vigtig del af oplæringen, at der foregår en forventningsafstemning mellem lærling og læreplads, og forventningsafstemning bliver fremhævet som et vigtigt element af et godt oplæringsforløb både blandt lærlinge og lærepladser i undersøgelsen. Både på det merkantile og det tekniske område. Forskning peger på, at forventningsafstemning er vigtigt for at understøtte en god proces for lærlinge, fordi lærlinge får mere mod til at lære, når der er synlighed omkring bl.a. forventninger (Gulmann et al., 2024).

Lærlinges vurdering af kvalitet på lærepladsen i tal

DEAs undersøgelser viser, at lærlingene fra de merkantile uddannelser vurderer det som vigtigt, og lærlinge fra de tekniske uddannelser vurderer det som i nogen grad vigtigt *at have snakket om, hvad man skal lære i oplæringsforløbet, inden man starter* (DEA 2024).

Empirien viser, at lærlinge og lærepladser overordnet set har relativt forskellige indledende forventninger til hinanden. Dette understreger vigtigheden af at italesætte disse indbyrdes

forventninger tidligt i oplæringen. Nogle oplæringsansvarlige og ledere fortæller, at de i den indledende samtale med lærlingene spørger ind til deres forventninger, samtidig med at de italesætter deres egne. Dette kan afhjælpe knaster i relationen mellem læreplads og lærling og samtidig understøtte lærlingenes faglige progression. Samtidig ses det i interviewene, at forventningsafstemning ikke blot er en engangshændelse, men en fortløbende samtale mellem hhv. lærling og oplæringsansvarlig eller leder. Lærlingens forventninger ændrer sig, jo længere lærlingen er i sit oplæringsforløb og får mere kendskab til faget og kollegaer og mere erfaring. Samtidig ændrer lærepladsens forventninger til lærlingen sig også undervejs i oplæringen.

En elev indenfor det merkantile område fortæller at hans indledende forventningsafstemning med den oplæringsansvarlige udmundede i en plan, som blev genbesøgt rundt regnet hver tredje-sjette måned. At der blev lavet en fælles plan, gav dog mulighed for at fravige planen:

Så kan man altid tilrette planen, hvis der måske er noget, man har sværere ved end andet. Og så er det jo perfekt, så tilretter man det løbende. Så som du sagde, så gør man det for et halvt år ad gangen, hvor man lige får præsenteret noget af det. Fordi hvis du bare får den her, det skal vi lære på to år. Det kan du glemme, inden der er gået fem minutter, kan man sige. Så har man svedt det ud. Så man tager den lidt i steps for at gøre det mere overskueligt. (elev, merkantil)

Citatet illustrerer, hvordan løbende forventningsafstemninger og opfølgninger på tidligere mål og indbyrdes forventninger er med til at strukturere det lange oplæringsforløb på en overskuelig måde, hvor lærlingen oplever at have reel mulighed for at imødekomme forventningerne. Hvis de indbyrdes forventninger og mål skrives ned, fx i en plan, kan de desuden bruges som et værktøj for de oplæringsansvarlige. De oplæringsansvarlige får dermed noget konkret at give feedback på og arbejde videre med.

Skabe et sammenhængende uddannelsesforløb

En del af at organisere oplæringsforløb handler om at skabe koblinger til lærlingenes skoleforløb. Flere lærepladser fremhæver det som vigtigt i arbejdet med lærlingenes oplæring. Det omfatter både viden om og arbejde med oplæringsmål samt nysgerrighed på og deltagelse i elementer af lærlingenes skoleforløb.

Læringsmål som samarbejdsredskab mellem skole og læreplads

Samarbejde mellem skole og læreplads er en vigtig faktor i lærlingenes samlede læringsforløb. Overordnet set peger empirien på, at lærepladserne kan hjælpe deres lærlinge med at binde skoleforløb og oplæring sammen til et meningsfuldt læringsforløb ved løbende at sætte fokus på bl.a. de faglige oplæringsmål, og hvad lærlingen vil have gavn af at øve sig på, på skolen. For eksempel kan et samarbejde om forvaltning og implementering af de faglige oplæringsmål medvirke til at strukturere et sammenhængende uddannelsesforløb for lærlingen. En oplæringsansvarlig indenfor det tekniske område fortæller for eksempel:

Ja, men altså, vi har jo hver gang, inden de skal på skole, i hvert fald smedlærlingene, så skal vi udfylde en seddel om de målpinde, der er i bekendtgørelsen. Der sender skolen ud, at der vil de gerne have, at vi udfylder hvor langt er vedkommende i de målpinde (de digitale logbøger, som lærepladserne er forpligtede på at udfylde sammen med lærlingene, red.). Og det er lige

så meget, som de siger, for at vi kan lave et samarbejde, fordi her for eksempel, der lærer de både at svejse og bukke og slibe. Så når de kommer på skole, så er der nogle svejsemetoder, vi ikke har så meget af her. Så over de sig noget mere på det, hvor de så siger, så er dem, hvor de ikke har nogen bukmaskiner, de får så noget mere tid på bukmaskinerne dernede for at vi på den måde får dem lært det, de skal gennem deres læretid. (oplæringsansvarlig, teknisk)

Samarbejdet med skolen bidrager til, at skole og læreplads i fællesskab sørger for, at eleven mestrer sine oplæringsmål, og det er et eksempel på, hvordan læreplads og skole fælles bidrager til at skabe en sammenhængende uddannelse for eleven. Skolen kan supplere med mestring af bestemte færdigheder som fx at anvende bukkemaskiner, som lærepladsen, grundet dens ressourcer og delområde af erhvervet, ikke kan tilbyde.

Skabe koblinger mellem skole og læreplads

Nogle lærepladser arbejder bevidst med at skabe koblinger mellem lærlingenes læring på skolen og på lærepladsen. Lærepladserne i undersøgelsen skaber koblinger på især tre forskellige måder. For det første ved at forberede lærlingene til deres skoleophold, for det andet ved at have kontakt med lærlingene, når de er på skolen, og for det tredje ved at bruge lærlingenes læring fra skolen i oplæringen.

I nedenstående citat forklarer en leder, hvordan vedkommende bruger før/efter-samtaler som et redskab til at skabe koblinger mellem skoleophold og oplæring:

Lærlinges vurdering af kvalitet på lærepladsen i tal

DEAs undersøgelser viser, at lærlingene i gennemsnit vurderer det som vigtigt, at de får mulighed for at afprøve det, de lærer på skolen. (DEA 2024)

... og så har jeg samtaler med dem op til deres skoleophold, hvor vi går igennem, jamen hvad er det for nogle opgaver? Er det noget, de skal forberede? Er det noget, de skal vide fra mig af, noget de skal have fra firmaet, ikke? Og det samme når de kommer tilbage fra skolen, har vi en samtale og lige følger op på der, jamen hvordan er det så gået? Hvad har været spændende? Hvad skal vi tage med på et morgenmøde og præsentere for kollegaerne i afdelingen? (leder, merkantil)

Citatet viser for det første, hvordan nogle lærepladser gør noget ud af at spørge lærlingen, hvad de som virksomhed kan gøre for at forberede dem til skoleforløbet. Når virksomheden får kendskab til strukturen på lærlingens skoleforløb, har de bedre chance for at kunne tilrettelægge opgaverne i dagligdagen således, at nogle af dem placeres på meningsfulde tidspunkter i lærlingens skoleforløb. Det ses i en anden virksomhed, der fortæller, at de gerne lægger visse opgaver på arbejdspladsen tæt på de skoleforløb, hvor lærlingen skal skrive opgaver, så indholdet er frisk i erindring hos lærlingen. Dvs. at kendskab til skoleforløbet kan tænkes ind i lærepladsens timing af opgaver, så overgangen mellem oplæring og skoleforløb bliver flydende.

Citatet viser for det andet, hvordan nogle lærepladser følger op på lærlingenes læring på skoledelen med fokus på, hvordan det kan blive inddraget på lærepladsen. Det kan være, at lærlingene fortæller, om noget nyt de har lært, som de gerne vil afprøve i oplæringen. Eller som citatet beskriver, at lærlingene præsenterer viden fra skolen for sine kollegaer i oplæringen.

Flere lærepladser forsøger også at skabe koblinger ved at have kontakt med deres lærlinge, mens de er på skoleophold. Dette gøres fx via telefonopkald, sms-beskeder og video-beskeder. En virksomhed arbejder fx på at indføre, at lærlingene sender en videohilsen til deres mentor om, hvad de har lært, så mentoren ved "... *hvad er det, du kommer hjem med af viden, og hvad er det lige, jeg skal følge op på?*" Ved denne opsamlingspraksis kan virksomheden bedre strukturere et læringsforløb for lærlingen, fordi de ved, hvad lærlingen kommer tilbage med af viden, som de kan følge op på.

Det fremhæves af nogle lærlinge, at de synes, at det er rart at virksomhederne udviser interesse for dem imens de er på skoleophold, og for hvad de har lært. En lærling fra det tekniske område forklarer bl.a.:

De støtter en 100%. De skriver også - normalt når jeg er på skole, så når ugen er omme, så skriver jeg til [oplæringsansvarlig], hvordan det er gået. Og omvendt han skriver til mig, hvordan ugen er gået. Det synes jeg fandme er vigtigt. At have en ordentlig dialog. I stedet for at du går på skole, så har du ikke snakket med nogen som helst i et halvt år. Så der er sådan en konstant dialog. (lærling, teknisk)

Lærlingen i eksemplet understreger, hvor vigtigt det er, at man ikke bliver koblet helt af virksomheden, mens man er på skoleforløb. I denne virksomheds praksis er opdateringerne gensidige, så den oplæringsansvarlige ugentligt modtager en besked om, hvordan lærlingen klarer sig, men den oplæringsansvarlige giver også en opdatering på, hvordan ugen er gået i virksomheden. Måder at gøre dette på er fx gennem skriftlige opdateringer, porteføljer/logbøger (som lærepladserne i forvejen er forpligtede på at udfylde i fællesskab med lærlingene) eller videohilsener. Dette kan understøtte lærlingenes oplevelse af at være en del af fællesskabet på arbejds- og lærepladsen, selv når lærlingen er på skoleophold, og det kan samtidig være en måde for lærepladsen at følge med i lærlingenes faglige arbejde.

Lærepladsens deltagelse i lærlingens skoleforløb

Lærlinge på tværs af det tekniske og merkantile felt fremhæver, at det er betydningsfuldt for dem, når deres oplæringsansvarlige eller mester deltager undervejs i deres skoleforløb. Et eksempel er oplæringsansvarlige, der tager ud og besøger sine lærlinge. En lærling fortæller om mesterdage, hvor oplæringsansvarlige kommer ud og ser, hvad deres lærlinge har lavet på skolen, og på den baggrund giver dem konstruktiv kritik. En anden lærling fortæller om mesterbesøg: "*Det synes jeg er fedt. Det synes jeg er meget rart, at han kommer ind også for at høre, hvad læreren siger.*" Lærlingen peger på, at det er rart at have dette meget konkrete møde mellem skole og læreplads, hvor den oplæringsansvarlige får et indblik i, hvad lærlingen arbejder på i sit skoleforløb.

Nogle lærlinge fremhæver, at det er motiverende, når de oplever deres oplæringsansvarlige og ledere er opmærksomme på at tilbyde hjælp og sparring efter et skoleforløb. At etablere en god praksis for dette kan se ud på forskellige måder. Nedenfor er et eksempel på en elev, der får tilbud om hjælp til skolearbejdet, hvilket betyder noget for lærlingens motivation, trods han/hun er "... *sådan en person, der gerne vil klare min ting selv*":

Hun gav mig den fornødne hjælp til det, jeg nu skulle bruge. Og altså sådan, der har været god støtte hele vejen igennem, hvis der var noget i forhold til skolen, jeg havde brug for hjælp til.

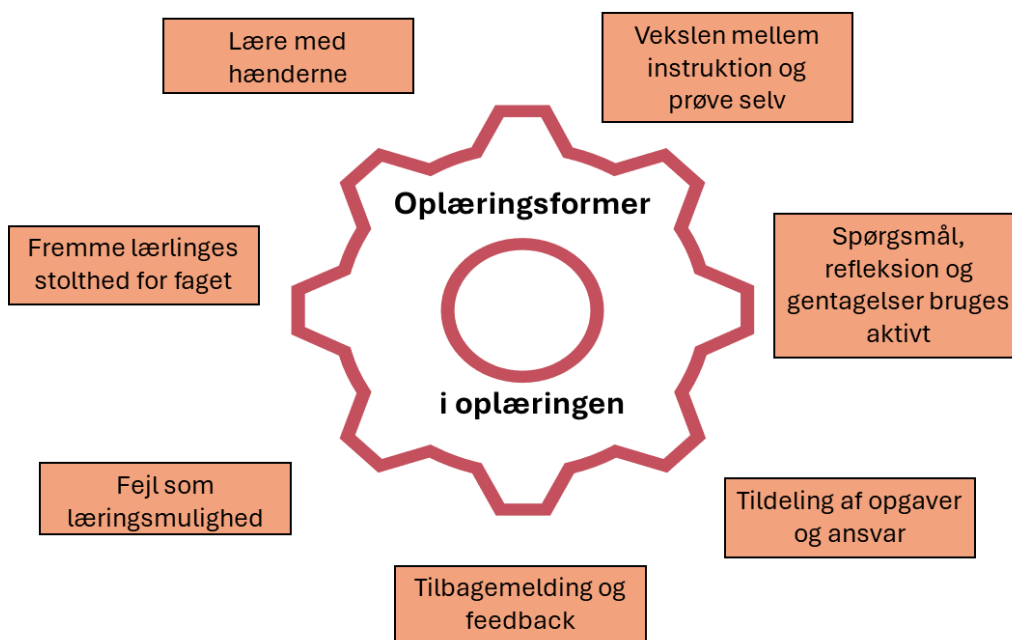
Og det tror jeg også var en motivationsfaktor for mig i forhold til at kunne gøre det så godt, jeg nu kunne. Og der har ikke været noget sådan noget forventningspres. (elev, merkantil)

Eleven fortæller her om, hvordan det har fungeret godt, at vedkommende konsekvent har kunnet hente hjælp hos sin oplæringsansvarlige. Lærlingen fremhæver også et fravær af forventningspres og til gengæld stor motivation ift. skolearbejdet. Samlet ses det, at de udvalgte lærepladser i undersøgelsen arbejder for at skabe sammenhæng i lærlingenes uddannelse på forskellige måder gennem fokus på mål, indhold og besøg undervejs i skoleopholdet.

6. OPLÆRINGSFORMER I DAGLIGDAGEN



I dette kapitel præsenteres syv oplæringsformer, som både lærlinge og lærepladser fremhæver som gode ift. at skabe et godt oplæringsmiljø. Oplæringsformer er de forskellige metoder og måder, som oplæringen af lærlingene foregår på i hverdagen. En præmis for oplæringen er, at den foregår på en arbejdsplads, hvor produktion og afhængighed af bestemte ydelser eller økonomisk indtægt præger hverdagen. Lærlinge skal indgå i denne produktion, samtidig med at de skal øve sig og lære faget og håndværket. Lærepladserne skal derfor etablere et oplæringsmiljø, som formår at skabe en balance mellem produktion og læring, hvor lærlingene får mulighed for at øve sig, samtidig med at de oplever, at der er læring i at indgå i produktionen. De syv oplæringsformer præsenteret i dette kapitel er lærepladsernes forskellige bud på, hvordan de forsøger at ramme denne balance i hverdagen. De ser sådan ud:



Det er interessant, at flere lærepladser overordnet fortæller, at de "ikke gør noget særligt" i forbindelse med oplæringen af deres lærlinge. De oplever, at oplæringen "bare sker" som en del af hverdagen. Når de i interviewene bliver spurgt ind til, hvad de konkret gør med deres lærlinge i hverdagen, viser det sig dog, at lærepladserne gør sig mange overvejelser og tanker om, hvordan de etablerer et oplæringsmiljø, hvor lærlingene lærer bedst muligt. Samtidig er de interviewede lærlinge meget positive, når de beskriver oplæringsmiljøet og deres muligheder for læring på deres læreplads. Det tyder på, at flere lærepladser ikke er vant til at tale om, hvad de gør for at skabe et godt oplæringsmiljø, og at deres gode praksisser risikerer at forblive usagte.

Et formål med dette kapitel er derfor også at tydeliggøre, hvad lærepladserne og de oplæringsansvarlige faktisk gør, når de tilrettelægger læring for lærlingene, og hvad de gør, for at et arbejdsmiljø bliver til et oplæringsmiljø.

Analysen viser også, at lærlingene er gode til at sætte ord på, hvordan de gerne vil lære, og hvad der bedst styrker deres læring, når de bliver spurgt i interviewene. Lærlingenes refleksioner over, hvordan de bedst kan lide at lære, viser, at de godt kan se, at deres læring er en proces, hvor de har brug for at lære lidt ad gangen og få lov til at prøve noget af undervejs. Samtidig ses det også, at lærlingene er meget forskellige og har behov for forskellige typer af støtte.

På denne baggrund viser analysen, at lærepladserne med fordel kan spørge deres lærlinge, hvordan de lærer bedst. En dialog mellem læreplads og lærling kan hjælpe lærepladsen til at strukturere lærlingens oplæring bedst muligt. Det kan også være, at lærlingenes præferencer ændrer sig undervejs, når de fx bliver mere sikre i at udføre opgaverne i virksomheden, og derfor er det vigtigt, at lærepladserne bliver ved med at have samtaler med lærlingene om, hvordan de lærer bedst.

I det følgende præsenteres de syv oplæringsformer i ovenstående model.

Lære med hænderne

På tværs af interviewene fortæller lærlinge, at de bedst kan lide at lære, når de har mulighed for at "have noget i hænderne". Samtidig oplever de også, at oplæringen netop giver mulighed for, at de kan lære med hænderne. Inden for forskningen på EUD-området er det ikke en ukendt pointe, at lærlinge og elever på erhvervsskoler bedst kan lide at lære ved at have noget i hænderne (Kamstrup & Aarkrog, 2024). Pointen er dog værd at blive ved med at nævne, da lærepladserne kan have en fordel i at lære på skolerne, hvor der ikke altid er lige så stor mulighed for at få alle typer af materialer i hænderne.

I undersøgelsen fortæller lærlingene på forskellig vis, at de bedst kan lide at lære ved at have noget i hænderne, og hvad de får ud af det. Her sætter en lærling fra en virksomhed inden for byggeriet ord på det:

[At have] haft det i hænderne, det er altid bedst, synes jeg. I stedet for kun at se det. Det er altid rart lige at have arbejdet med tingene, inden man skal give sig ud i det. Så man lige har lidt en idé om, hvad der venter en, når du får opgaven. (lærling, teknisk)

Lærlingen fortæller her, hvordan han er tryggere ved at blive kastet ud i en opgave, hvis han har haft nogle af materialerne i hænderne først og har haft mulighed for at prøve af, hvordan det mærkes. Det er ikke nok at se, hvordan en opgave udføres, han har brug for at mærke det med egne hænder. Andre lærlinge modstiller det at have noget i hænderne med at se eller læse om det. Her fortæller en elev fra en detailvirksomhed, hvordan muligheden for at lære ved at have noget i hænderne er afgørende for, at hun har valgt en erhvervsuddannelse:

Det er jo også det gode med de her erhvervsuddannelser. Det [har man nok valgt], fordi man gerne vil ud i noget praktisk og ikke i bogfag. Så det er jo også en god fordel ved elevpladser. At du kommer ud i en butik, og du får lov til at røre ved det selv, i stedet for at sidde og læse om det. Det var det, jeg godt kunne lide ved det. (elev, merkantil)

Citatet illustrerer en fortælling, der går på tværs af interview med lærlinge, som handler om, hvorfor de har valgt en erhvervsuddannelse. Det har mange af dem netop gjort, fordi de forventer, at de ikke skal bruge meget tid på at læse bøger, men derimod har mulighed for at lære ved at bruge deres hænder. Flere lærlinge fortæller også, at det netop er i oplæringen, at de især får opfyldt deres ønske om at lære ved at bruge hænderne. En tømrerlærling fortæller fx, hvordan de på skolen lærer at bruge AutoCAD ved kun at bruge programmet på computeren. I oplæringen får han mulighed for at bruge det samme program til en konkret opgave, som han derefter skal bygge. Andre lærlinge fortæller, hvordan det er nemmere for dem at forstå fx matematik, når de står i oplæringen. En lærling fortæller her om, hvordan matematik giver mere mening i oplæringen:

Jeg skal have det foran mig, for at jeg lidt bedre forstår det. Alle de der tal og X og Y med matematik, dengang man gik i folkeskolen, jeg fattede hat. Fattede ikke en skid af det. Så når jeg ligesom ser det der med, at jeg har det foran mig. Jeg har et mål, jeg skal jagte. Jeg har nogle modeller, jeg skal gå ud fra. Og det gør, at jeg sælger mere på grund af sådan og sådan. Det er bare nemmere, når man har det foran sig. (elev, merkantil)

Citatet illustrerer, hvordan lærlingen forstår matematik bedre, når hun har modellerne i hænderne foran sig, som hun skal bruge til en konkret opgave i oplæringen. Samtidig kan hun se, at hun faktisk udfører sin opgave bedre (sælger mere), når hun bruger sine modeller (og matematikken) i oplæringen. På den måde kan det at have noget i hænderne – eller have det foran sig – også være en måde at lære mere teoretiske elementer af faget på. Citatet er dermed et eksempel på, hvordan lærepladserne har en oplagt mulighed for at lære lærlingene nogle teoretiske elementer af faget, som lærlingene kan have haft svært ved at forstå, mens de var på skolen.

Vekslen mellem instruktion og prøve selv

Generelt kan lærlingene i undersøgelsen godt lide at lære, når de skiftevis får instruktion og selv får lov til at arbejde. Analysen viser, at lærlingene efterspørger oplæring, som er struktureret som en vekselvirkning mellem instruktion/vejledning fra oplæringsansvarlige og ved at arbejde selv med opgaven. Den struktur for oplæring fremhæves som god på tværs af interview med både lærepladser og lærlinge. Det bliver dog også tydeligt, at lærlingene har forskellige typer af præferencer for, hvordan denne vekslen mellem instruktion/vejledning og prøve selv skal foregå, for at de oplever at lære bedst.

Se først og prøve selv derefter

En måde at veksle mellem instruktion og prøve selv er, at lærlingen først ser den oplæringsansvarlige – eller en anden kollega – udføre en opgave, hvorefter lærlingen selv får lov til at prøve. Lærlingen kan desuden stille spørgsmål undervejs. Nogle af de interviewede lærlinge fremhæver, at de foretrækker denne oplæringsform. Flere understreger, at de kan have brug for at få vist, hvordan man gør, flere gange. En lærling fra en speditørvirksomhed fortæller således:

Personligt så lærer jeg sådan bedst, at jeg får tingene forklaret, måske lige et par gange. Også fordi man i starten ikke er vant til de her computersystemer, alt afhængig af hvad du har

lavet. Jeg var i hvert fald ikke. Så det er nok dem, der var sværest at forstå. Ikke så meget faget og opgaverne i sig selv, men mere sådan systemerne. Men så fik jeg lov til at sidde og lave det, så det var ikke sådan, han stod og snakkede og kiggede mig over skulderen, hvilket jeg synes personlig er meget rart. Og så kunne jeg bare spørge, hver gang jeg havde noget at spørge om. (elev, merkantil)

Lærlingen forklarer her, hvordan det er vigtigt, at hun først får forklaret opgaven og derefter mulighed for at sidde selv med opgaven bagefter. Det er vigtigt for hende, at den oplæringsansvarlige ikke kigger hende over skulderen, men at hun har mulighed for at opsøge vejledning, hvis hun har behov. Andre lærlinge vil gerne både have forklaret opgaven først og have, at den oplæringsansvarlige ser med, når lærlingen udfører opgaven. En lærling fra en tømrervirksomhed fortæller her:

Ja, så siger han (en svend) f.eks.: "Kig, hvad jeg gør på de to første lægter" og så sætter han det første lægte på, så sætter han målet af igen til den nye og skyder den fast. Så siger han: "det er sådan, du fortsætter, og det gør du bare hele vejen op". Så kører vi bare på. Og også rart hvis han lige kommer gående forbi, for det er jo ham, der er den ansvarlige. Så siger han fx: "det er helt skævt det der", hvis jeg har siddet oven på et eller andet og så er kommet til at skyde det skævt i, som er sket før. (lærling, teknisk)

Lærlingen forklarer her, hvordan han både godt kan lide at få vist, hvad han skal gøre, og at det er rart, at den oplæringsansvarlige kigger forbi, og ser hvad han laver. Lærlingen har tidligere oplevet at lave en fejl, og derfor ser det ud til at give ham en tryghed i opgaveløsningen, at den oplæringsansvarlige kigger efter og tjekker, om han udfører opgaven rigtigt.

Flere repræsentanter fra lærepladser fremhæver, at denne oplæringsform hjælper lærlingene til hurtigere selv at få arbejdsopgaverne "i hænderne", som flere lærlinge fortæller at de foretrækker, fordi de har en kollega på sidelinjen til at hjælpe, guide og instruere. En leder indenfor det tekniske felt forklarer, at han, når der er mulighed for det, introducerer en opgave til lærlingen ved først at arbejde sammen med lærlingen om opgaven, for derefter at lade lærlingen arbejde selvstændigt, før lederen vender tilbage, følger op, giver feedback på arbejdet og samarbejder med lærlingen om næste skridt i processen. Det giver lærlingene mulighed for både nær oplæring og selvstændigt arbejde, hvilket han oplever at lærlingene sætter pris på.

Prøve selv først og få hjælp/instruktion efterfølgende

En anden måde at veksle mellem instruktion og prøve selv er, at lærlingen selv prøver kræfter med opgaven først og får instruktion og vejledning, hvis der opstår behov. På tværs af interviewene ser det ud til, at nogle lærlinge bliver motiverede af at forsøge at løse problemerne selv, og får mulighed for at prøve sig frem. En lærling fra en speditør-virksomhed forklarer her, hvordan det opleves:

Hvis jeg har nogle problemer, så kan jeg godt selv sidde lidt og bakse med det og se, om der er et eller andet, og så kan jeg prøve det her og finde ud af, at det ikke er sådan, man gør. Og så sidder jeg måske lige med det i noget tid, og så hvis jeg er helt på bar bund, så spørger lige: "Er det nogenlunde sådan her? Eller hvordan er det?" (elev, merkantil)

Det er vigtigt for denne lærling, at der er mulighed for at spørge en oplæringsansvarlig, hvis hun er helt på bar bund, men det ser ud til, at hun synes det er spændende at prøve forskellige muligheder af selv først. En lærling fra en virksomhed, som laver værktøj, fortæller nogenlunde samme behov:

Jeg kan godt lide selv at prøve tingene først, bruge en masse krudt på det, og hvis jeg så møder en mur på et tidspunkt, så er det, jeg begynder at række ud. Det får man fuld frihed til. (lærling, teknisk)

Det ser ud til, at det er vigtigt for begge disse lærlinge, at lærepladsen giver dem frihed til at prøve at klare deres opgaver, før de spørger om hjælp. På tværs af interviewene ser det ikke ud til, at denne oplæringsform er særligt udbredt. Nogle få lærepladser peger dog på, at de af og til kaster deres lærlinge "ud på dybt vand" ved at give minimal instruktion, men at det som oftest sker senere i oplæringsforløbet.

Lærling og oplæringsansvarlig udfører en opgave sammen

En tredje måde at veksle mellem instruktion og prøve selv er, at lærling og oplæringsansvarlig eller anden medarbejder udfører en opgave sammen. Nogle lærlinge fremhæver i interviewene, at det kan styrke deres læring, hvis de udfører en opgave tæt sammen med en mere erfaren kollega. Flere lærlinge peger fx på, at de har brug for, at de oplæringsansvarlige kigger med, mens de udfører en opgave de første par gange, før de føler sig trygge ved at udføre opgaven selv. Her fortæller en elev om, hvordan han havde brug for at en oplæringsansvarlig støttede ham i at lære at udføre en opgave:

Interviewer: Så var det dig, der gjorde det?

Elev: Ja.

Interviewer: Så stod han ved siden af?

Elev: Ja. Og så nu er det ikke noget problem. Det skal bare lige sidde i fingrene. Gøre det en to-tre gange, så sidder den der.

Interviewer: Og det gør det ikke, hvis man står og kigger på nogen, der gør det.

Elev: Nej. Har fået det vist flere gange, men den røg jo igen. Så jeg skal have det i mine hænder. (elev, merkantil)

Eleven fortæller både, at det er vigtigt selv at udføre opgaven for at lære det, og at han har brug for støtte undervejs i oplæringen. Eleven bliver støttet i, at den oplæringsansvarlige kigger med, og giver sparring undervejs. En anden lærling fortæller, hvordan det er gavnligt for hans læring, at han samarbejder tæt med en mere erfaren medarbejder i en konkret opgave:

Det kører tit i flere stadier, på en eller anden måde. Man sliber ind og ser, hvad er skaden, og, ok, så tager vi et nyt standpunkt. Nu prøver vi med det her. Så kommer man tit videre og så finder ud af, 'ok, vi bliver nødt til at gøre det her også'. Så det er sådan en masse pauser i opgaven, hvor man ligesom snakker tingene igennem, så man ikke bare kører på. Men det har man også tid til. (lærling, teknisk)

Lærlingen forklarer, hvordan han og svenden udfører opgaven sammen, og at de holder pauser undervejs for at tale om, hvordan de skal gribe opgaven an. Det ser ud til, at lærlingen får meget



ud af at blive inddraget i overvejelserne om, hvordan opgaven bliver løst bedst muligt, og at der er en mere erfaren kollega med hele vejen igennem opgaven.

Det er ikke altid, at lærepladser har mulighed for, at en mere erfaren medarbejder kan være med i alle skridt i en opgave. Derfor gør nogle lærepladser også brug af ”scenarier” i oplæringen, hvor de imiterer en opgave og vejleder lærlingen igennem alle skridt. Særligt indenfor det merkantile felt fortæller flere oplæringsansvarlige, at de forbereder deres lærlinge på kundekontakt ved at øve samtaler med fiktive kunder (dem selv). En oplæringsansvarlig forklarer her, at tanken bag er at lade lærlingen øve sig lidt, i det omfang det er muligt, før de får en rigtig kunde i røret:

Hvor man ligesom prøver at give nogle af de scenarier, vi ved, at kunden kunne finde på at spørge til. ”Jamen, det er ikke godt nok det der.” Så ligesom prøve at lave lidt sandkasselege, inden det går i æteren. (oplæringsansvarlig, merkantil)

At opstille scenarier kan være en måde at give lærlingene en oplevelse af at have gennemført en hel opgave sammen med en mere erfaren kollega. Lærepladserne opstiller dermed nogle øvebaner – eller sandkasser – hvor lærlingene kan øve sig og stille spørgsmål, inden det for alvor gælder.

Spørgsmål, refleksion og gentagelser bruges aktivt

Flere lærepladser fortæller, at de bevidst bruger spørgsmål til lærlingene og gentagelser af øvelser og forklaringer i oplæringen i hverdagen. Disse greb ser ud til at være et godt supplement til instruktion og lærlinges selvstændige arbejde, fordi det giver de oplæringsansvarlige nogle måder at styrke lærlingenes læring. Det handler om, at de oplæringsansvarlige tænker over, hvordan de introducerer opgaver og instruerer lærlingene på nogle måder, hvor lærlingene skal tænke med selv. Både ved at stille dem spørgsmål i stedet for at give dem svar og ved at sikre, at lærlingene skal gentage samme øvelse eller opgave flere gange.

De oplæringsansvarlige stiller spørgsmål i stedet for at give svar

At stille lærlingene spørgsmål fremfor selv at give svar er et vigtigt greb i oplæringen. Oplæringsansvarlige fortæller i interviewene, hvordan de bruger spørgsmål som et greb til at sætte lærlingenes erfaringer i spil, til at udfordre deres forståelser og hjælpe dem til at reflektere over egne opgaver.

For eksempel fortæller en oplæringsansvarlig, at hun introducerer nye opgaver til lærlingene ved først og fremmest at stille spørgsmål til, hvad lærlingene i forvejen ved om et emne, eller om de har ideer til, hvordan opgaven kunne udføres. Derfra taler de om forskellige tilgange og løsningsmodeller med det formål at inddrage lærlingen i opgaveløsningen fra starten. Andre fortæller, at de bruger spørgsmål til at hjælpe lærlingene videre i opgaveløsningen, hvis de er kørt fast:

Jeg giver dem ikke bare resultatet, men prøver at starte med: 'Har du kigget, hvor vandet det løber hen? Og hvor vandet det løber ud, hvis det er noget varme, der driller lidt med...' 'Jamen det har jeg kigget på'. 'Nå, men har du kigget på de ventiler, der sidder? 'Nej, den har jeg godt nok ikke lige luret så meget på.' (oplæringsansvarlig, teknisk)

I citatet fortæller den oplæringsansvarlige, hvordan han bruger spørgsmål som et alternativ til at give svar, når noget bliver vanskeligt for lærlingen. De ledende spørgsmål er en måde at hjælpe lærlingene med at få blik for, hvor udfordringen ligger eller komme med forslag til løsninger. Flere fortæller at det at stille spørgsmål som led i instruktionen er en måde at hjælpe lærlingene til at gøre dem deres egne tanker om, hvordan og hvorfor de skal udføre en opgave eller bruge en metode:

Jo som sagt, man gør sig sine egne tanker. Så man ved, hvorfor gør jeg det her? Så får man noget læring ud af det. Fremfor hvis jeg siger, du skal bare gøre sådan, for så lærer de ikke noget ved det. De lærer den ene ting. Så ved de ikke, hvordan de er kommet dertil, når de får en ny opgave. Så ved de ikke, om de kan bruge den her måde at gøre tingene på, for de har ikke selv fundet vejen dertil. Så bliver de ved med at spørge, du skal gøre ligesom sidst. Ok. Hvorimod hvis de selv har fundet ud af det, så kan de også finde ud af at gøre det igen (oplæringsansvarlig, teknisk).

Citatet reflekterer en tro på, at lærlinges læreproces og forståelse for arbejdet bliver styrket, hvis de bliver inddraget i opgaverne gennem spørgsmål. Spørgsmål giver anledning til selvstændigt tænkearbejde hos lærlingen, hvilket den oplæringsansvarlige mener, at lærlinge lærer mere af, end hvis de blot får en instruktion. Andre oplæringsansvarlige påpeger, at spørgsmål er et greb til at få lærlingen til at reflektere over en bestemt funktion, opgave eller teknik, fremfor mekanisk bare at gøre. Det kan fx være hvorfor en bestemt vare sælger godt – måske det har noget med placeringen i butikken at gøre. Spørgsmål kan hjælpe lærlingen til at udvide forståelsen af arbejdet og opgaverne, som måske bliver taget for givet, når det først er blevet hverdag.

Gentagelse af opgaver bidrager til læring

Både indenfor det tekniske og merkantile felt fremhæves gentagelser som et vigtigt element af oplæringen. Hos nogle følges instruktion op med gentagelse af arbejdsopgaven, så den kommer ind under huden på lærlingene. Det giver lærlingene mulighed for relativt hurtigt at se en progression i deres kompetencer, fordi de går fra at få noget vist, til selv at gøre med hjælp og støtte, til at være relativt selvstændig i opgaveløsning. En leder indenfor det tekniske område fortæller:

Jamen, det er jo klart, når de kommer ud, og de aldrig har [prøvet] (...) at sætte et vindue i, så er det jo klart, at så bliver de jo vist 'vi skal have det der vindue op i det hul der, eller det gamle [skal] pilles ud først'. Og det bliver jo vist, og når de har fået det vist, når du skal have hele rækken skiftet, jamen, så det første tager jo længere tid, og så nummer to 'nårh, det er sådan, vi gør' og så kører det. (leder, teknisk)

Citatet reflekterer en i interviewene udbredt idé om, at gentagelse er et vigtigt element i oplæringen og er en naturlig opfølgning på den indledende instruktion og støtte fra en kollega. En oplæringsansvarlig indenfor det merkantile felt forklarer:

Og det ved vi: Gentagelser, det lærer man af. Så når du har gjort det tilpas nok gange, så sidder det på rygraden, og når du har tingene siddende på rygraden, så kan vi lige pludselig

begynde at udvikle på det og så sidde og lave nogle ting, som er lidt mere, ja, knap så administrative. (oplæringsansvarlig, merkantil)

At få noget ”på rygraden”, særligt de helt grundlæggende funktioner, teknikker eller metoder, forstås her som et springbræt til de mere komplekse opgaver. Sådanne grundlæggende forståelser for basale elementer i erhvervet, om det er IT-systemer, flows ift. salgsordre eller opsætning af vinduer, beskrives af mange lærepladser som første skridt til, at lærlingen selv kan få lov til at udføre en opgave, dog stadig med støtte. Overordnet ses det i undersøgelsen, at lærepladserne i høj grad tænker over, hvordan lærlingene instrueres, og generelt hvordan lærlingenes opgaver tilrettelægges.

Tilbage melding og feedback

De fleste lærepladser i undersøgelsen arbejder med at give lærlinge tilbage melding eller feedback på deres opgaver som en del af oplæringen. På tværs af interviewene giver lærepladserne udtryk for, at det er vigtigt at være retningsgivende på de opgaver, som lærlingene udfører, så de oplever at lykkes og at udvikle deres færdigheder. Det er dog meget forskelligt, hvordan lærepladserne taler om tilbage melding eller feedback på opgaver. For nogle lærepladser foregår tilbage meldingen løbende og ikke systematisk. For andre har de mere systematiserede praksisser for, hvordan lærlingene får feedback på deres arbejde.

Lærlinges vurdering af kvalitet på lærepladsen i tal

DEAs undersøgelser viser, at lærlingene gennemsnitligt oplever tilbage melding og feedback på deres opgaver som værende ’vigtigt’ og ’meget vigtigt’. (DEA 2024).

Løbende og ikke systematisk tilbage melding eller feedback

På nogle lærepladser foregår tilbage melding på opgaver ikke planlagt, men som en del af at udføre arbejdsopgaver. Her er der ikke tale om decideret feedback, men tilbage meldingen sker nærmere, når lærlingene instrueres i en opgave, hvor en kollega eller oplæringsansvarlig er med på siden og instruerer løbende på baggrund af lærlingens handlinger. Den type tilbage melding sker derfor ofte løbende i hverdagen. Netop den løbende opfølgning undervejs i udførelsen af opgaver fremhæves af mange lærlinge som vigtigere end en afsluttende tilbage melding på kvaliteten af en udført opgave eller et produkt. En lærling indenfor det tekniske område fortæller:

Lærling: Nej, men det er måske også bare mere løbende, altså... Når man ligesom er de forskellige steps igennem, at man får set på 'nå men her kunne man have gjort sådan eller sådan' eller... Altså, der er ligesom så mange delelementer i en opgave, så det kommer måske, sådan, lidt mere løbende med...

Interviewer: Feedback kan også godt lyde meget afsluttende, på en eller anden måde, når jeg bruger det ord, ikke også?

Lærling: Ja. Ja, det bliver flydende, det er mere sådan en snak om 'jamen, hvordan kan man gøre det her? Og hvorfor ser det sådan ud' og... I processen. Så det er måske lidt mere der, det kommer. (lærling, teknisk)

I citatet fremhæver lærlingen den nære opfølgning og instruktion i løbet af processen som en integreret og vigtig del af oplæringen. Andre lærlinge fremhæver dog også, at tilbagemelding på slutprodukter kan være værdifuldt. Respons fra kunder og samarbejdspartnere er også vigtige elementer af deres læretid, når de bliver spurgt til, om de får tilbagemeldinger på deres arbejde. Flere fortæller, at særligt ros fra kunder er motiverende og bekræfter dem i, at de har gang i noget rigtigt og ”godt kan finde ud af tingene”, som en elev indenfor det merkantile område fortæller.

Selvom undersøgelsen viser, at opfølgning og tilbagemelding på opgaver ofte ikke opleves som systematiseret, men opstår som en naturlig del af oplæringen, fremhæver lærlingene det som et vigtigt element i oplæringen. Undersøgelsen peger på, at flere lærepladser overvejer, hvordan de sikrer sig, at lærlingene får feedback undervejs i deres arbejdsproces, og hvordan tilbagemeldinger på færdige opgaver/produkter kan foregå.

Systematisk tilbagemelding og feedback

Der er også eksempler på, at lærepladserne har systematiske praksisser for at give tilbagemelding eller feedback til deres lærlinge. Indenfor det merkantile område ses der flere eksempler på, at oplæringsansvarlige og ledere fortæller om strukturer for feedback, og hvordan det kan tilrettelægges som en del af oplæringsforløbet, men det er ikke en udpræget tendens i undersøgelsen. En enkelt stor merkantil læreplads fortæller, at de arbejder for at skabe en positiv feedbackkultur mellem lærlingene. En HR-leder forklarer, at de jævnligt tilrettelægger ”lærlingemøder”, hvor lærlingene har mulighed for at præsentere et resultat af deres arbejde, som de er stolte af. Derefter får de feedback fra den øverst ansvarlige for lærlingene:

Så vi prøver at gøre noget ud af at sige, at her arbejder vi sammen som mennesker og individer, og det er ikke nødvendigvis, at det er karakteren, der fortæller, om vi er dygtige eller ej. Der er også den der menneskelige karakter. Og oftest så er det endnu vigtigere end de resultater, man når. (leder, merkantil)

Udover disse lærlingemøder, hvor lærlingene på skift præsenterer, afholdes der halvårslige møder med lærlingene, som følger op på lærlingenes styrker og udviklingspunkter. Formålet er at vende fokus fra karakterer for i stedet understøtte deres udvikling. Citatet illustrerer, at feedback kan foregå på mange forskellige måder og med mange forskellige formål: Det kan bruges som et værktøj til at lade lærlingene lære sig selv bedre at kende, herunder styrker og hvad de skal øve sig på, og det kan bruges til at hjælpe lærlingene til at blive de dygtigste faglærte, de kan. Andre virksomheder holder jævnligt en-til-en samtaler med deres lærlinge, som handler om lærlingenes overordnede udvikling.

En virksomhed indenfor det tekniske område arbejder med at lave en feedbackkultur i hele virksomheden baseret på den såkaldte ”burger-model” med ros først, så ris og afslutningsvist ros. En lærling på virksomheden fortæller, at modellen er god til at gøre opmærksom på, at både ros og konstruktiv kritik er vigtige elementer når der gives respons på eller undervejs i en opgave. Det samme fremhæver en lærling hos en virksomhed, som arbejder med et at skabe en god læreplads, hvor der ligeledes er fokus på, at der både skal være plads til ros og konstruktiv kritik.

Lærlinge efterspørger feedback

På tværs af interview med lærepladsrepræsentanter bliver det fremhævet, at særligt yngre lærlinge ofte har brug for at få bekræftet om de er på rette vej både i det overordnede forløb og i forhold til specifikke opgaver. Det kan være svært, fortæller flere, fordi de selv er vant til devisen om at *"Hvis du ikke hører noget, så er det nok godt"*, som en oplæringsansvarlig forklarer.

Samme oplæringsansvarlige fortæller:

Ja, hvis der ikke bliver rettet noget, og det er måske også rigtigt, men der er bare den ting, at de gerne vil have mere feedback og det giver også god mening. For det er jo der, de udvikler sig, ellers gør de bare det samme. Ja rigtigt meget feedback på opgaverne, oplever jeg. (oplæringsansvarlig, merkantil)

Vigtigheden af meget feedback og bekræftelse fremstår dog ikke så entydigt blandt lærlingene, som det kunne forventes baseret på nogle af de oplæringsansvarliges fortællinger. Tværtimod fremhæver mange lærlinge i undersøgelsen, at ros er godt og vigtigt, men at konstruktiv kritik og forbedringsforslag til næste gang er lige så vigtigt. Det fremhæves, at virksomheder skal kunne gøre begge ting: rose, når det er på sin plads, men også fortælle når "man nosser i det". Det konstruktive element indtræffer når lærlingen får at vide, hvad der skal gøres bedre, og eventuelt hvordan det kan gøres, fremfor blot at blive fortalt noget ikke er godt nok. Det er "megalærerigt", som en lærling indenfor det tekniske område fortæller, fordi hun *"får nogle ideer til, hvordan jeg en dag kan blive endnu bedre. Og hurtigere"*.

Tildeling af opgaver og ansvar

Det er en del af oplæringen i hverdagen at tildele lærlingene arbejdsopgaver. Lærepladserne i undersøgelsen bruger aktivt tildeling af opgaver i oplæringen af lærlingene. Det gør de ved at overveje, hvordan lærlinge får opgaver og ansvar, som passer til deres niveau. Det handler både om, at lærlingene skal udfordres og opleve at blive inkluderet i arbejdspladsens opgaveløsning, og om at de stadig er i gang med at lære og skal have den nødvendige hjælp og støtte. Desuden gør lærepladser og lærlinge sig mange overvejelser om, hvordan de kan sikre, at lærlingene ikke udelukkende står med de "klassiske lærlingeopgaver", som ikke rummer megen mulighed for faglig udvikling.

Tildeling af ansvar på det rette niveau

Når lærepladserne bruger tildeling af opgaver i oplæringen aktivt, handler det om at tildele lærlingene ansvar på det rette niveau. For lærlingene er det vigtigt at opleve, at lærepladserne inkluderer dem i opgaveløsningen og tør give dem ansvar for udvalgte opgaver. Også forskningen viser, at tildeling af reelt ansvar for opgaveløsning er en måde at blive inkluderet på arbejdspladsen (Rintala & Nokelainen, 2020). Det er dog vigtigt for lærlingene, at de får ansvar på det rette niveau, og at de ved, at der er støtte at hente hos oplæringsansvarlige og andre kollegaer. En elev sætter her ord på balancen mellem at blive inkluderet i arbejdsopgaverne, og samtidig have status som én der er i gang med at lære:

Man skal ikke bare blive sat på sidelinjen i to år. Det lærer man altså ikke noget af. Så ja, den gode læreplads, synes jeg, er, hvor man bliver inkluderet og bliver taget seriøst som måske lidt mere end en elev, men stadigvæk at man ikke ser dem [lærlingene], som at nu skal de kunne det, fordi... Men det synes jeg også, at de gør. (elev, merkantil)

Fra de oplæringsansvarliges perspektiv bliver der også lagt vægt på, at tildeling af tilpas ansvar er en vigtig del af en god oplæring. Lærlingene skal have mulighed for at få ansvar, da det ifølge flere repræsentanter fra lærepladser motiverer lærlingene til at lære mere og til at blive dygtigere. Det handler også om at mange lærepladser ønsker at beholde – eller i hvert fald have muligheden for at beholde – deres lærlinge efterfølgende. Derfor skal lærlingene være så gode, at de selv ønsker at ansætte dem.

En leder indenfor det merkantile område sætter ord på dette perspektiv:

Vi kan jo mærke, at det er motiverende, når de har deres eget ansvarsområde. (...). Og det kunne jeg bare se, at det er jo også sådan noget med, jeg tror, folk falder fra, hvis de ikke får lov til også at snuse til noget, der giver lidt mere spænding. Så derfor har jeg haft den holdning også, da jeg var i detail, at de skal bare indgå på samme vilkår, som selvfølgelig med, at man ved, at de er elever. Men de skal behandles på lige vilkår, og de skal ikke have de der trælse opgaver, fordi det er nemt at give til en elev. Fordi vi skal jo også tænke på dem, der kommer ud i den anden ende, som vi måske vil ansætte. Der vil vi også have en, der har hele uddannelsen og ikke kun kan lave kaffe. (leder, merkantil)

I citatet reflekterer lederen over, hvordan vedkommende oplever, at det at lærlingene får ansvar motiverer dem, fordi det er nyt og spændende, men at det samtidig er vigtigt at være opmærksom på, at lærlingene *ikke* er fuldstændig på lige fod med andre medarbejdere. De er stadig i læreproces, og det kan ikke forventes, at de kan alt.

Til kamp mod de "klassiske lærlingeopgaver"

De "klassiske lærlingeopgaver" træder frem som et centralt tema, når lærepladser og lærlinge taler om tildeling af opgaver og ansvar. I citatet i afsnittet oven for kaldes disse opgaver for "de trælse opgaver", mens andre steder kaldes de blandt andet "det kedelige arbejde" eller "de trivielle lærlingeopgaver". Opgaverne består typisk i rutineprægede, mindre komplekse opgaver, der ikke nødvendigvis fordrer faglig udvikling. På tværs af interviewene tages der afstand fra disse typer opgaver, fordi de mangler meningsfuldt fagligt indhold, og fordi lærlingene ikke kan lære det, de skal, hvis de primært får disse opgaver. Det hænger sammen med, at lærepladserne ønsker, at deres lærlinge bliver så dygtige, som de kan, hvilket ikke sker ved udelukkende at kopiere, feje eller hente kaffe, selvom lærlingene også skal være en del af de rutineprægede og mindre interessante opgaver, der hænger sammen med arbejdspladsens produktion.

For at sikre at lærlinge får opgaver med substantielt indhold, fortæller flere oplæringsansvarlige, at de påtager sig nogle af de traditionelle og lidt kedelige lærlingeopgaver såsom at kopiere for i stedet at give opgaver med ansvar. En oplæringsansvarlig indenfor det tekniske område forklarer:

Fx når jeg har en lærling med mig, så altid, det er mig, der laver det kedelige arbejde, så de kan få lov at lave det sjove. Fordi jeg ved godt, hvordan man gør, altså det sjove som at skrue rør sammen og lave alt det der. Så kan jeg gå og bore huller og putte plugs i og sådan noget. I stedet for, at det er lærlingen, der går og gør det, fordi det får de jo ikke så meget ud af. De ved jo godt, hvordan man borer et hul og sætter nogle plugs i og skruer noget i. (oplæringsansvarlig, teknisk)

Citatet illustrerer en bredere pointe om, at ved at give opgaver med ansvar – eller de såkaldte sjovere opgaver – søger lærepladserne at se og anerkende lærlingen som ligeværdig kollega, som dog stadig skal lære. En nuance i undersøgelsen er, at nogle trivielle opgaver er essentielle for arbejdspladsen. Det er nødvendigt for en velfungerende arbejds- (og lærings) plads, at der for eksempel er lavet kaffe til kundemøder eller er ryddet op. Dermed skal lærlingene, såvel som andre medarbejdere, også udføre disse mere trivielle opgaver i kombination med mere udfordrende og faglige opgaver. Det er en del af den dannelse, som skal til for at danne dygtige fagprofessionelle. Det italesætter flere lærlinge dog også som helt i orden – så længe det ikke er hele tiden. En elev indenfor det merkantile område sætter ord på dette:

Men at det så måske kommer en gang imellem, at der kommer en lille elevopgave med et eller andet. Det er okay. (...) Nogle gange giver det også bare god mening, at det ikke er dem, der sidder med den store tallerken, der skal. Altså så længe at det ikke er sådan noget hele tiden, at man skal blive mindet om, at man er førsteårselev og skal have de trælse opgaver. (elev, merkantil)

Flere oplæringsansvarlige og ledere fremhæver dog, at lærlingene selv skal bede om ansvar og bede om nye opgaver. Det kan – hvis vi ser på interview med lærlingene – være udfordrende, hvis de ikke føler, at oplæringsmiljøet er trygt. Lærepladserne kan dermed ikke forvente, at det er lige nemt for alle lærlinge at bede om ansvar og udfordringer, og det er noget, som nogle lærlinge skal hjælpes til. Dette understreger den nære sammenhæng mellem etableringen af et godt og trygt oplæringsmiljø og tilrettelæggelsen af oplæringsforløb, og hvordan disse er gensidigt afhængige.

Fejl som læringsmulighed

På tværs af interviewene bliver det tydeligt, at lærepladsens holdning til at begå fejl har indflydelse på lærlingenes oplevelse af oplæringsmiljøet. Lærlingene peger på, at et godt oplæringsmiljø indebærer, at det er i orden at begå fejl, og at fejl anses som en mulighed for læring. Samtidig viser analysen, at flere lærepladser bevidst bruger fejl som en læringsmulighed i oplæringen.

I interviewene peger flere lærepladsrepræsentanter på, at det er vigtigt at skabe et miljø, hvor fejl ikke er decideret velkomne, men heller ikke er et grundlag for kritik. På tværs af oplæringsstederne bliver det tydeligt, at de opfatter det at begå fejl som en del af, at lærlinge skal lære noget nyt og blive dygtige til deres fag. Flere lærepladser arbejder med at bruge fejl som en læringsmulighed ved også at sætte fokus på, hvordan man som faglært kan håndtere det, hvis man begår en fejl. Forskningen viser desuden, at fejl kan blive lærerige for lærlingen, hvis fejlen ”gribes” og danner udgangspunkt for efterfølgende refleksion og justering af handlinger. Det kan være gennem opgaver som giver lærlingene mulighed for at udforske og eksperimentere i opgaveløsningen, eller hvor de selv har indflydelse på og ideer til, hvordan de kan løses (se fx Barabasch & Keller, 2020).

Når fejl fremhæves i dette afsnit, er der tale om den type fejl, som lærlinge kan begå, når de eksperimenterer og øver sig i nye opgaver og færdigheder. Nogle fejl kan være meget dyre eller farlige afhængig af arbejdspladsen, og det er ikke disse fejl, der henvises til i afsnittet. En del af at skabe et oplæringsmiljø, hvor det er trygt at fejle, handler netop også om, at lærlinge ikke

bliver kastet ud i opgaver, hvor der er risiko for, at de begår meget dyre eller farlige fejl. Det kan lærlinge ikke altid selv vurdere, så det er lærepladsens opgave at sikre, at lærlinge kun indgår i den slags opgaver med den rette støtte og erfaring.

Et oplæringsmiljø hvor fejl anskues som en mulighed for læring – og er lærerige for lærlingene – opstår dog ikke af sig selv: Det kræver, at lærepladserne skaber dette. Undersøgelsen viser, at lærepladserne arbejder med det på særligt to måder. For det første ved at tale højt om fejl på lærepladsen, og for det andet ved at tilrettelægge opgaver med plads til fejl og refleksion.

Både lærlinge og andre medarbejdere skal tale højt om fejl

Lærlingene fremhæver, at det bliver tryggere at begå fejl, når man ikke er bange for at sige det højt. Samtidig skal man som lærling være tryk i, at der er adgang til hjælp fra andre kollegaer, hvis man begår en fejl. Dette perspektiv illustreres af følgende citat:

Det der med, at man ikke skal være bange for at sige, at man har lavet fejl og spørge om hjælp. Det synes jeg er virkelig vigtigt. Hvis man bare står der helt selv og er bange for at spørge om hjælp, hvis man spørger om et eller andet dumt, så lærer man ikke særlig meget. (lærling, teknisk)

I citatet sætter lærlingen ord på vigtigheden af at kunne sige det højt, hvis man har begået en fejl, uden at være bange for konsekvenserne. Og desuden at fejl skal følges op med refleksion i dialog med kollegaer, som kan hjælpe lærlingen med, hvordan fejlen skal håndteres, og hvordan den kan undgås en anden gang. En krølle på dette er, at nogle lærlinge fortæller, at selvom det skal være trygt at lave fejl, er det også i orden at få at vide, at noget var dumt eller endte med at blive dyrt. Så længe at det er i et konstruktivt perspektiv, for eksempel ved at fejlen forklares fremfor fordømmes, kan det at blive irettesat være givtigt for lærlingenes læring og oplevelsen af at blive taget seriøst.

Flere repræsentanter for lærepladser påpeger, at fejl kan være problematiske, fordi de kan være dyre. Men de understreger endnu mere, at fejl ikke skal skjules, da skjulte fejl er værre. Når fejl skjules, lærer man ikke af dem, og man risikerer at begå dem igen. På nogle af lærepladserne i undersøgelsen er det derfor også en del af arbejdsmiljøet at modarbejde en såkaldt nulfejlskultur. Dette skaber et godt grundlag for et oplæringsmiljø, hvor fejl bliver set som en læringsmulighed. På disse lærepladser er det en praksis, at de andre medarbejdere også taler højt om deres egne fejl. På den måde bliver det normaliseret, at alle – uanset anciennitet – begår fejl. En oplæringsansvarlig fra det merkantile område sætter her ord på vigtigheden af at kunne tale højt om fejl:

Altså, vi må gerne lave fejl, og vi skal sige dem højt. Det har vi også allerede taget op med vores elev, at sig for guds skyld, hvis du laver en fejl. Lad være at prøve at gemme det, det skal du ikke. Vi laver fejl, alle sammen. (oplæringsansvarlig, merkantil)

Citatet illustrerer en bredere pointe om, at fejl ikke skal gemmes væk, men tværtimod tales frem. Lærlingene skal opfordres til at tale om fejl. Det gælder for alle medarbejdere, da det er med til at normalisere fejl og skabe et trygt arbejds- og oplæringsmiljø. Det forudsætter, at lærlingene i første omgang tør fortælle, når de har lavet en fejl.

Tilrettelægge opgaver med plads til fejl og refleksion

Flere lærepladsrepræsentanter peger på, at fejl er en del af at lære noget nyt. Det medfører, at lærepladserne skal acceptere, at lærlinge laver fejl. Hvis fejl skal blive til læringsmuligheder, kræver det desuden, at lærepladserne tilrettelægger et oplæringsmiljø, hvor der er plads til fejl. Følgende citat er et eksempel på, hvordan lærepladsrepræsentanter anskuer fejl som en del af at lære, og at det kræver noget af lærepladsen:

Der skal være plads til, at man selv kan få lov til at tage beslutninger og lave fejl uden at blive slået i hovedet. Det er jo en del af at være under uddannelse, at du ikke kan de ting, du skal kunne. Det skal vi jo bruge krudt på. Så det skal der være plads til. Så skal der være plads til, at der er nysgerrighed. Både for elevens side, men også for vores side. (oplæringsansvarlig, merkantil)

Citatet reflekterer en udbredt forståelse blandt lærepladserne i undersøgelsen om, at fejl er en grundlæggende del af læring, særligt fordi lærlingene naturligvis ikke kan det hele fra dag 1. Lederen understreger vigtigheden af, at det ikke kun er den oplæringsansvarlige, men også kollegaerne mere bredt set, der skal have blik for, at fejl er en læringsmulighed og hjælpe lærlingene med at reflektere over fejl. Selvom den oplæringsansvarlige har et særligt ansvar for at skabe et oplæringsmiljø i virksomheden, spiller kollegaerne også en vigtig rolle i at understøtte dette miljø.

Lærepladser kan skabe et miljø med plads til fejl ved at tilrettelægge opgaver, hvor der er tid og plads til at fejle og til at lære af sine fejl. Det kan være opgaver, hvor fejl ikke er lig med en stor økonomisk omkostning, og hvor mulige fejl er indtænkt som en del af processen. En oplæringsansvarlig indenfor det tekniske felt giver et eksempel på dette:

Det kan fx være nogle gelcoat-skader, hvor man sliber der, hvor gelcoaten er krakeleret og så bygger det op igen med gelcoat og polerer. Det er, sådan... Ja, der er både noget med at slibe og så noget rent fint finish-arbejde, men som stadigvæk er, ja... Det er noget, hvor man også kan reparere på det, hvis man får slebet for meget eller... (oplæringsansvarlig, teknisk)

En anden oplæringsansvarlig forklarer, at når lærlingen ved, at det ikke er katastrofalt at begå en fejl, tør de prøve nye teknikker eller metoder, selvom de ikke helt mestrer dem endnu. Desuden har lærepladsen mulighed for at tilrettelægge opgaven sådan, at der er tid til at forklare og reflektere over, hvordan opgaven gik, og hvad lærlingen kan gøre anderledes næste gang. Det gør, at de udvikler sig og bliver dygtigere med tiden. Når det er muligt, skal der altså gives plads til, at lærlingene prøver sig frem – øver sig. Det kan både gøres spontant, men kan også kræve planlægning, netop så omkostningerne ved fejl nedsættes.

En nuance på fejl som en del af læring er, at alvorligheden af fejl er afhængig af, hvilken virksomhed og hvilke opgaver der er tale om: om den er stor eller lille og om hvilke kunder, maskiner, materialer der er involveret. Dette underbygger at eksperimenter – og dermed muligvis fejl – skal gives tid og tilrettelægges, da det ikke er i alle virksomheder, at lærerige fejl kan opstå spontant og uden store konsekvenser.

Fremme lærlinges stolthed for faget

Lærlinges læring hænger sammen med, hvornår de oplever at lykkes med noget og er stolte af deres faglighed. Forskning i faglig stolthed viser, at det er en vigtig del af læring på erhvervsuddannelser at opleve at være stolt af sit fag (Salzmann et al., 2018; Hersom, 2020). Forskning i faglig stolthed har dog tidligere primært relateret sig til skoledimensionen, men på tværs af interviewene udtrykker lærlingene i studiet på forskellig vis, at de oplever at være stolte i deres virke som lærling. Stolthed kan fremme læring og gennemførelse (Salzmann et al., 2018; Hersom, 2020), og undersøgelsen peger på, hvordan stoltheden hos lærlingene kan opleves og understøttes. Dette afsluttende afsnit handler om, hvordan stolthed og læring hænger sammen i konteksten af oplæring på lærepladsen.

Lærlinges vurdering af kvalitet på lærepladsen i tal

DEAs undersøgelser viser, at lærlingene gennemsnitligt oplever stolthed over sin arbejdsplads som værende 'vigtigt' (DEA 2024).

De tidligere beskrevne oplæringsformer kan, på forskellige måder, bidrage til at udvikle lærlingenes faglige stolthed. Dette afsnit fokuserer på, hvornår og hvordan lærlinge oplever stolthed på lærepladsen, idet fokus på stolthedsfremme er et aspekt ved oplæring, der ses flere steder hos både oplæringsansvarlige og lærlinge. På tværs af datamaterialet kommer stolthed til udtryk blandt lærlingene på især tre forskellige måder. For det første som personlig stolthed, hvor lærlingene oplever at lykkes med deres fag ved at få ansvar og mulighed for at arbejde selvstændigt med deres opgaver. For det andet som produkt-stolthed hvor lærlingene oplever at lykkes med at løse konkrete opgaver og udarbejde færdige produkter. Og for det tredje som relationel stolthed, som handler om, at lærlingene oplever at få ros og anerkendelse for deres arbejde af kollegaer og kunder.

Personlig stolthed via ansvar og selvstændighed på lærepladsen

Analysen viser, at lærlinge i mange tilfælde oplever personlig stolthed på lærepladsen. Personlig stolthed handler om, at lærlingen udvikler sig personligt og fagligt ift. at nærme sig en følelse af status som udlært inden for sit fag. Dette med fokus på de måder, lærlingene udfører deres arbejde på, og ikke så meget på indholdet i konkrete arbejdsopgaver. I denne sammenhæng viser analyserne, at den personlige stolthed understøttes af, at lærlingen får et ansvar på lærepladsen, og oplever sig selv som relativt selvhjulp.

På tværs af interviewene fremhæver lærlinge, at deres personlige stolthed på lærepladsen bliver fremmet, når de oplever at få ansvar. Det ansvar kan komme til udtryk på forskellige måder. Det kan fx være, at lærlingen får ansvaret for særlige områder, eller at de får opgaver, som er på samme niveau som de andre medarbejders. Eller at lærlingen får ansvar for noget, som ingen andre har, og derfor kan kollegaerne være afhængige af lærlinges specifikke viden eller erfaring med en bestemt opgave. Desuden er lærlingene stolte, hvis de bliver tildelt ansvaret for at kommunikere med andre faggrupper omkring en opgave, og på den måde oplever at blive virksomheden eller fagets ansigt udadtil. En del af at opleve stolthed over at få ansvar handler om, at de andre medarbejdere stoler på, at lærlingen kan klare det pågældende ansvar. En lærling sætter her ord på, hvordan ansvar kan være med til at give personlig stolthed:

[Jeg blev stolt/oplevede at jeg lykkedes,] da jeg blev sendt ud alene i forløbet så tidligt, det havde jeg ikke regnet med. Det store ansvar. At de har en tillid til, at jeg kan udføre opgaven uden at sløse. [...] Det var kæmpestort, og det er en af de ting, jeg har synes har været sindssygt fedt. (lærling, teknisk)

Lærlingen beskriver her en stolthed omkring at få ansvar, men også om at være i stand til at udføre opgaver selv. Netop det at være selvkørende er en pointe, som går igen på tværs af interviewene med lærlingene. Lærlingene fremhæver, at de oplever en personlig stolthed, når de bliver mere og mere selvkørende i deres arbejdsopgaver. Det handler både om at tage ud på opgaver selv, som ovenstående citat illustrerer, og om at lærlingene oplever, at de selv kan komme frem til løsninger, hvis de støder på problemer i opgaveløsningen.

Lærlingens produktstolthed kan skabes ved færdiggørelse af opgaver

På tværs af interviewene på både det merkantile og tekniske område kommer lærlingenes stolthed til udtryk igennem faglige opgaver og produkter. Stoltheden kommer til udtryk, når lærlingene oplever at lykkes med deres opgaver og produkter. Stoltheden kan være knyttet til at komme i mål med en opgave, som har været krævende på forskellig vis. Inden for de merkantile fag kan det fx være, når en lærling får landet en aftale med en kunde. Inden for de tekniske fag kan det fx dreje sig om, at lærlingen får færdiggjort et produkt, hvor målene passer, og det hele spiller ift. det forventede resultat. Netop det at "det hele spiller" sætter en lærling fra en teknisk virksomhed ord på her:

Lærling: Det skal bare spille det hele, jo. Det er simpelthen så nervepirrende, men det er så sindssygt spændende. Og når det så lykkes, så er man helt høj på det. Det kan man sagtens køre på i lang tid.

Interviewer: Hvad får man ud af det at se, hvordan ens produkt er blevet brugt?

Lærling: Blod på tanden, tilfredshed, stolthed. Når man ser noget, der virker, som du måske har brugt lang tid på at lave. Finpudset og haft dialog med dine kollegaer om. (lærling, teknisk)

Lærlingen sætter her ord på, at der er stolthed i at levere færdige og brugbare produkter. Dette perspektiv går igen på tværs af interviewene og handler også om, at der er en stolthed i at sætte sig nogle mål ift. at gennemføre opgaver eller færdiggøre produkter og også nå sine mål. Desuden peger flere lærlinge på, at der er en stor tilfredshed i at se sine færdige produkter og være med i hele processen med at få dem fremstillet. En lærling fortæller:

Det er simpelthen det fedeste. Det der med, at man går i gang med en opgave og gør den helt færdig. At man ikke bare sender den videre. Det tror jeg også lidt var det, der drog mig til at tage en erhvervsuddannelse, det der med, at man bygger noget. Altså... Det er ikke, fordi du forbereder noget, for at den bliver sendt hen til næste stadie, for at der er nogle andre, der så laver det. Du starter med det, og du gør det også færdigt. Det synes jeg, det er... Selvom man er træt af opgaven og sådan noget, så er det sindssygt tilfredsstillende at se, at det bare bliver kørt ud, og så er det færdigt. Det er sådan en fed følelse hver gang. (lærling, teknisk)

Det er tydeligt i citatet, at lærlingen er stolt over sit færdige produkt, men også stolt over at have gennemført en hel proces med et projekt fra start til slut. Lærlingen fortæller, at det at være med til at skabe noget er en stor del af, hvorfor han har valgt en erhvervsuddannelse. Denne

produktstolthed er derfor væsentlig at understøtte, at lærlingene får mulighed for at blive en del af. På større lærepladser er lærlingene måske tilknyttet en bestemt del af produktionen og ikke nødvendigvis med til at gøre produkterne færdige. Her kan det give stolthed for lærlingene at se, hvordan deres produkter passer ind i den større proces, og hvordan deres bidrag er en del af det endelige produkt. En oplæringsform hvor lærlingen medvirker til at skabe et færdigt resultat og produkt, kan bidrage til en stolthedsfølelse.

Kollegaer kan styrke den relationelle stolthed

En type stolthed, som lærlingene oplever på tværs af lærepladser, er relationel stolthed. Relationel stolthed indebærer, at lærlingene oplever at blive stolte via de relationer, som de indgår i på lærepladsen. Det handler om, at andre medarbejdere og kunder er med til at gøre lærlingene stolte af deres arbejde og fag. Stolthed kan skabes i det fællesskab, lærlingen indgår i på lærepladsen.

Den relationelle stolthed opstår på især to måder. For det første opstår den, når lærlingene oplever at få ros og anerkendelse for deres arbejde. Det kan være, når oplæringsansvarlige og andre medarbejdere roser lærlingen for vedkommendes arbejde, og det kan være, når kunder er tilfredse med, hvad lærlingen har lavet. Ros og anerkendelse finder sted på flere forskellige måder på lærepladserne. Det kan fx være, at en oplæringsansvarlig går forbi lærlingen og kommenterer på lærlingens arbejde. Det illustrerer en lærling i dette citat:

Så når vi går og laver vores ting, og han laver sine ting og jeg laver mine ting. Og så kommer han forbi og spørger, om jeg har styr på det. Og så siger jeg: ja det synes jeg. Så kigger han lige rundt og siger, at det kan jeg sgu godt se, det er skidegodt arbejde, og det er fedt og sådan noget. Så har man bare lyst til at gøre det og bare blive ved. (lærling, teknisk)

Andre lærlinge oplever, at ros og anerkendelse er mere formaliseret, hvor de bliver trukket til side og får at vide, at de har nået nogle bestemte mål med en opgave. Flere lærlinge peger desuden på, at ros og anerkendelse fra kunder er en stor kilde til stolthed.

Den relationelle stolthed opstår for det andet, når medarbejdere og kollegaers egen stolthed over faget smitter af på lærlingene. Det handler om, at lærlingene kan mærke, at de andre brænder for deres fag, hvilket giver lærlingen lyst til at være på lærepladsen. En elev sætter her ord på det perspektiv:

Jamen igen det her med, at det starter hos ens ledere og hos dem, man sidder rundt omkring. Jeg kan i hvert fald mærke, at de sætter meget stolthed i deres arbejde, og det smitter også lidt af på min lyst og min begejstring og energiniveau. Så at man kan mærke, de synes, at det er helt vildt fedt at være her, og helt vildt fedt at lave det, de sidder og laver, det påvirker mig. (elev, merkantil)

Citatet viser, hvordan stoltheden over faget og arbejdet smitter fra både ledelse og medarbejdere. Det er altså ikke kun de nære kollegaer, men også ledelsen og hele virksomheden, som har mulighed for at smitte lærlingene med stolthed.

LITTERATUR

Aarkrog, V. (1997). *Samspillet mellem teori og praktik: De merkantile erhvervsuddannelser*. Kbh.: Undervisningsministeriet, Erhvervsskoleafdelingen.

Aarkrog, V. (2003a). *Læring i detailhandel*. I: Nielsen og Kvale (red.): *Praktikkens læringslandskab: At lære gennem arbejde*. Kbh.: Akademisk, s. 43 - 54.

Aarkrog, V. (2003b). *Mellem skole og praktik. Fire teoretiske forståelsesrammer til belysning af sammenhængen mellem skole og praktik i erhvervsuddannelserne*. Ph.d.-afhandling. Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.

Aarkrog, V. (2004). Vi ved jo ikke, hvad der kan ske i løbet af en arbejdsdag: Transfer i forskellige praksissituationer. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 6(4)

Aarkrog, V. (2010). *Fra teori til praksis: Undervisning med fokus på transfer*. KBH: Munksgaard Danmark.

Aarkrog, V. (2012). "Best for the Bright? The Pros and Cons of the New Danish Apprenticeship Model". I: *The Future of Vocational Education and Training in a Changing World*, red. M. Pilz, 341–59. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Aarkrog, V. og Kamstrup, A. K. (2023). *Meningsfuldhed for elever på erhvervsuddannelserne. Et pilotprojekt som del af forskningsprojektet 'Skabelse og oplevelse af meningsfuldhed i overgang fra skole til oplæring'*. <https://ceveu.dk/wp-content/uploads/sites/51/2023/04/pilotprojekt-ceveu-signaturprojekt-3.pdf>

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) (2022). <https://www.ae.dk/analyse/2022-06-elektrikere-til-groen-omstilling>

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) (2021). <https://www.ae.dk/analyse/2021-03-danmark-mangler-99000-faglaerte-i-2030#toc-content>

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) (2023). <https://www.ae.dk/analyse/2023-04-kun-18-pct-af-en-ungdomsaargang-forventes-at-faa-en-erhvervsuddannelse>

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) (2024). <https://www.ae.dk/analyse/2024-05-hver-femte-faglaerte-naar-pensionsalderen-inden-2035>

Arbejdstilsynet: [Hvad er psykisk arbejdsmiljø? - Arbejdstilsynet](#) + [Hvad er psykisk arbejdsmiljø? - Arbejdstilsynet](#)

Barabasch, A., & Keller, A. (2020). Innovative learning cultures in VET – “I generate my own projects.”. *Journal of Vocational Education & Training*, 72(4), 536–554.

- Bisgaard, J. (2018). *Praktikkens didaktik: Hvordan styrkes lærlinges og studerendes engagement og læring i praktik?* Ph.d.-afhandling. Forskningsprogrammet Livslang Læring, Aarhus Universitet.
- Bottrup, P. & Jørgensen, c. H. (2004). *Læring i et spændingsfelt: Mellem uddannelse og arbejde*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Brooker, R., & Butler, J. (1997). The learning context within the workplace: As perceived by apprentices and their workplace trainers. *Journal of Vocational Education & Training*, 49(4), 487–510.
- Christensen, C. & Sprogøe, J. (2024). Spor til gode oplæringsforløb.
- Conway, M. L., & Foskey, R. (2015). Apprentices thriving at work: Looking through an appreciative lens. *Journal of Vocational Education & Training*, 67(3), 332–348.
- Dagsland, Å. H. B., Mykletun, R. J., & Einarsen, S. (2015). “We’re Not Slaves—We Are Actually the Future!” A Follow-up Study of Apprentices’ Experiences in the Norwegian Hospitality Industry. *Journal of Vocational Education and Training*, 67(4), 460–481.
- DEA (2024). Kvalitet på lærepladsen: Opsamling og anbefalinger. Tænketanken DEA
- Duemmler, K., Felder, A., & Caprani, I. (2018). Ambivalent Occupational Identities under Modern Workplace Demands: The Case of Swiss Retail Apprentices. *Journal of Vocational Education and Training*, 70(2), 278–296.
- Ellström, P.E. (2005). Two Logics of Learning. I: P. Jarvis, V. Andersen, B. Elkjaer, & S. Høyrup (Red.), *Learning, Working and Living*, 33–49. Palgrave Macmillan.
- Ellström, P.E. (2011). Informal Learning at Work: Conditions, Processes and Logics. I: M. Malloch, K. Evans, & L. Cairns (Red.), *The SAGE Handbook of Workplace Learning*, 105–119, SAGE Publications Ltd.
- Fjellström, M., & Kristmansson, P. (2016). Learning as an apprentice in Sweden. *Education + Training*, 58(6), 629–642.
- Gulmann, M., Hersom, H., & Kamstrup, A. K. (2024). *Viden fra forskning i læring på lærepladser: En forskningsopsamling på baggrund af et systematisk internationalt litteraturstudie*. Københavns Professionshøjskole.
- Hersom, H. (2020). *Veje til stolthed i erhvervsuddannelserne*. Akademisk Forlag.
- Juul, I. (2004). Læringsmuligheder i skole og praktik. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 6(1), 49–63.
- Juul, I. (2006). Ny erhvervspædagogik og nye elevtyper – en modsætning? *Dansk pædagogisk tidsskrift*, (1)

Jørgensen, C. H. (2004). Læringsmiljøer og samspillet læreprocesser. I: C. H. Jørgensen & P. Bottrup (red.), *Læring i et spændingsfelt: mellem uddannelse og arbejde* (pp. 53-74). Roskilde Universitetsforlag

Jørgensen, C. H. (2012). Har erhvervsuddannelserne en fremtid? Styrker og svagheder, udfordringer og potentialer. *Dansk Pædagogisk Tidsskrift*, (1), 7-13.

Jørgensen, C. H. (2017). Læring i arbejdslivet – arbejdslivets pædagogik, i Tomas Ellegaard & Peter Østergaard Andersen (red.), *Klassisk og moderne pædagogisk teori*, København: Hans Reitzel.

Kamstrup, A. K. & Aarkrog, V. (2024). *Mening i overgangen mellem GF2 og oplæring*. Københavns Professionshøjskole og Aarhus Universitet

Koudahl, P. (2016). Den gode praktikplads. I: *Den gode praktikplads* (s. 41-48). LO.

Leiss, T., & Rausch, A. (2022). How Personality, Emotions and Situational Characteristics Affect Learning from Social Interactions in the Workplace. *Vocations and Learning*, 16, 73–97 (2023). <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09303-w>

Lensjø, M. (2017). *Læring og opplæring i rørleggerfaget: En etnografisk studie av fag- og yrkesopplæring i opplæringskontor og på byggeplass*: Ph.d.-avhandling (1. udgave). Forskerskolen i Livslang Læring, Roskilde Universitet.

Lensjø, M. (2020). Stories of Learning: A Case Study of Norwegian Plumbers and Apprentices in TVET at the Construction Site and in a Training Agency. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 7(2), 148–166.

Nielsen, K. (2008). Gender, Learning and Social Practice Gendered Discourses in the Bakery. *Vocations and Learning*, 1(3), 173–190.

Nielsen, K., Louw A., Katznelson N. (2021). *Plads til at lære – på lærepladsen. Dannelse i mødet mellem unge og arbejdsmarkedet*. Aalborg Universitetsforlag.

Rintala, H., & Nokelainen, P. (2020). Vocational Education and Learners' Experienced Workplace Curriculum. *Vocations & Learning*, 13(1), 113–130.

Salzmann, P., Berweger, S., & Ark, T. K. (2018). Apprentices' Affective Occupational Commitment During Vocational Education and Training: A Latent Growth Curve Analysis. *Journal of Career Development*, 45(4), 315–329.

Tanggaard, L. (2005). Collaborative Teaching and Learning in the Workplace. *Journal of Vocational Education & Training*, 57(1), 109–121.

Forskningsprojektet er udarbejdet i regi af Center for Viden om Erhvervsuddannelserne (CEVEU). CEVEU er et tværinstitutionelt forskningssamarbejde bestående af Københavns Professionshøjskole, Aalborg Universitet, Aarhus Universitet og Tænk tanken DEA. CEVEU er finansieret af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).