

Kortlægning af virksomhedernes holdning til at indgå uddannelsesaftale med elever og til gennemførelse af oplæringsforløb i forbindelse med tandteknikeruddannelser
(fast og aftagelig protetik)

Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat



Titel

Kortlægning af virksomhedernes holdning til at indgå uddannelsesaftale med elever og til gennemførelse af oplæringsforløb i forbindelse med tandteknikeruddannelser (fast og aftagelig protetik)

Udarbejdet for

Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat (SUS)

Udarbejdet af

Konsulentfirmaet Practicum; Klosterbanken 44, 4200 Slagelse

Dato for udarbejdelse

December 2021

Forfatter

Jan F. Hansen

Indhold

Forord	4
Sammenfatning og konklusion	5
Undersøgelsens metode og design	7
Resultater og pointer fra undersøgelsen	10
Fremadrettede anbefalinger	19
Litteraturliste	21
Bilag	22

Forord

Med dette notat præsenteres resultatet af en virksomhedsundersøgelse på tandteknikerområdet

Det overordnede formål med undersøgelsen har været at kortlægge virksomhedernes holdning til at indgå uddannelsesaftale med elever og til gennemførelse af oplæringsforløb i forbindelse med tandteknikeruddannelser

Undersøgelsen er rettet mod virksomheder inden for såvel fast som aftagelig protetik.

Undersøgelsen er gennemført på initiativ af Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat (SUS) i perioden fra august til december 2021.

Målet med undersøgelsen

Med reference til det overordnede formål gælder følgende delmål for undersøgelsen:

- For det første at afdække, hvilke muligheder og barrierer virksomheder på tandteknikerområdet oplever i forhold til at indgå uddannelsesaftale med nye elever – samt i relation til elevers gennemførelse af oplæringsforløb.
- For det andet at afdække, hvilke anbefalinger og forslag til ændringer virksomheder på området har i forhold til fremadrettet at øge antallet af uddannelsesaftaler på området.
- For det tredje at bidrage til at skabe opmærksomhed omkring rammer og muligheder for at indgå uddannelsesaftaler med elever og gennemføre oplæringsforløb i forbindelse med tandteknikeruddannelsen.

Notatets opbygning

Notatet er opbygget med følgende hovedafsnit.

- Første afsnit, som præsenterer undersøgelsens design og praktiske gennemførelse.
- Andet afsnit, som gennemgår undersøgelsens væsentligste resultater og pointer.
- Tredje afsnit, som skitserer en række anbefalinger – delvist formuleret af virksomhederne, som vurderes at kunne styrke antallet af indgåede uddannelsesaftaler i fremtiden.

Tak

Indledningsvis rettes en tak til virksomhedsrepræsentanter på tandteknikerområdet, som velvilligt har stillet tid og viden til rådighed for analysen.

En særlig tak rettes til Uddannelsesudvalget for Tandteknik, som har bidraget med vigtige input og kommentarer i forbindelse med de oplæg, som er udarbejdet og præsenteret under analyseforløbet.

Sammenfatning og konklusion

Med dette notat præsenteres resultatet af en virksomhedsundersøgelse på tandteknikerområdet

Det overordnede formål med undersøgelsen har været at kortlægge virksomhedernes holdning til at indgå uddannelsesaftale med elever og til gennemførelse af oplæringsforløb i forbindelse med tandteknikeruddannelser. Mere konkret har målet med undersøgelsen været følgende:

- For det første at afdække, hvilke muligheder og barrierer virksomheder på tandteknikerområdet oplever i forhold til at indgå uddannelsesaftale med nye elever – samt i relation til elevers gennemførelse af oplæringsforløb.
- For det andet at afdække, hvilke anbefalinger og forslag til ændringer virksomheder på området har i forhold til fremadrettet at øge antallet af uddannelsesaftaler på området.
- For det tredje at bidrage til at skabe opmærksomhed omkring rammer og muligheder for at indgå uddannelsesaftaler med elever og gennemføre oplæringsforløb i forbindelse med tandteknikeruddannelsen.

Undersøgelsens overordnede konklusion

Det er undersøgelsens overordnede konklusion, at de interviewede virksomheder udtrykker en meget klar og enstemmig bekymring ikke alene for egen virksomheds fremtid, men også for den samlede branches reelle overlevelse grundet det svage optag af elever. Og videre er konklusionen, at denne alvorlige bekymring forstærkes af en generelt manglende tro på – og forslag til – initiativer, som markant vil kunne ændre det aktuelle billede og sikre en fremtidig vækst i antallet af elever inden for branchen. Situationen er alvorlig; men alvorligere er måske manglende optimisme og tillid til proaktive initiativer. Der vurderes derfor at være behov for en helhedsindsats, hvor der arbejdes med flere initiativer integreret. Dels med henblik på at finde konkrete løsninger på den alvorlige situation. Men dels også for at styrke en fælles vision for uddannelsesområdet, som inddrager alle parter og aktører.

Undersøgelsens hovedpointer

Konkret peger undersøgelsen på følgende hovedpointer, udtrykt af de interviewede virksomheder, idet der skelnes mellem (1) Rekruttering af elever; (2) Fastholdelse af elever – samt (3) Fastansættelse af elever:

Rekruttering af elever

I forhold til rekruttering af elever peger man fra virksomhedsside især på 5 områder, der opleves som problematiske eller udfordrende:

1. Udfordringer i forhold til rekruttering af den "rette" elev.
2. Dårlige erfaringer med oplæringsforløb.
3. Usikkerhed i forhold til rekruttering via alternative medier og kontakter.
4. Usikkerhed omkring det fremtidige beskæftigelsesbehov inden for branchen.
5. Usikkerhed omkring formalia i forbindelse med at have elever.

Fastholdelse af elever

I forhold til fastholdelse af elever, som er startet i et uddannelsesforløb, peger man fra virksomhedsside især på 5 områder, der opleves som problematiske eller udfordrende.

1. Udfordringer i forhold til at afsætte den fornødne oplæringstid.
2. Usikkerhed i forhold til at kunne tilbyde en faglig relevant opkvalificering.
3. Udfordringer i samarbejdet med skolesiden.
4. Usikkerhed omkring økonomien i at have elever.
5. Udfordringer i forhold til geografi med centraliserede skoletilbud.

Fastansættelse af elever

I forhold til ansættelse af egne elever, som har gennemført uddannelsesforløb, peger man fra virksomhedsside især på følgende:

1. Risikoen for i højere grad at uddanne til branchen og i mindre omfang kunne bruge elevuddannelsen til rekruttering af fremtidige medarbejdere.

Anbefalinger

Delvist på baggrund af tilbagemeldinger fra virksomhederne kan peges på følgende initiativer (anbefalinger), som vurderes på sigt at kunne enten styrke antallet af indgåede uddannelsesaftaler på tandteknikerområder – eller bidrage til en styrket fastholdelse af elever, som faktisk vælger at påbegynde et uddannelsesforløb på området:

- At det faglige udvalg drøfter, hvordan kerneopgaven inden for branchen vil udvikle sig inden for en tidshorizont af fx 5 til 8 år. Primært under indtryk af den teknologiske udvikling og den voksende globalisering. Og at det videre drøftes, hvilken betydning denne udvikling vil få for kompetencebehovet til fremtidens medarbejdere i branchen; og dermed også for opkvalificeringen af elever.:
- At man fra udvalgs- og skoleside tager initiativ til en kampagne, hvor målet er at samle mindre og helt små (mikro) virksomheder i netværkssklynger, som også kan være digitale. Og disse netværkssklynger anvendes til løbende information om aktiviteter med tilknytning til tandteknikeruddannelsen. Og at specifikt det første orienteringspunkt i den forbindelse kunne handle om muligheder for som mindre virksomheder at dele en elev sammen med andre virksomheder.:
- At specifikt spørgsmålet om den teknologiske udvikling inden for branchen bruges som et springbræt til at styrke samarbejdet mellem skole og virksomheder. Samarbejdet mellem skoler og virksomheder er udfordret (ud fra en virksomhedsoptik), og der er derfor behov for – gensidigt – at opbygge tillid og troværdighed. Erfaringsmæssigt gøres det bedst med afsæt i en presserende agenda af fælles interesse, hvor resultatet er vigtigt for den praktiske hverdag og for det tværgående samarbejde.
- At virksomhederne tilbydes en løbende information om udviklingen inden for branchen generelt – og i forhold til uddannelse af elever og efteruddannelse mere specifikt. Konkret kunne det foregå via korte webinarer i tilknytning til de foreslåede netværkssklynger af virksomheder. Et første emne kunne være, hvordan man som virksomhed spotter den "rette" elev. Skolen kunne her være en vigtig informant. Også for langsigtet at styrke skolernes faglige troværdighed overfor virksomhederne.

Undersøgelsens metode og design

I det følgende afsnit beskrives kort centrale forhold af betydning for undersøgelsens design og praktiske gennemførelse.

Undersøgelsens formål og mål

Det overordnede formål med undersøgelsen har været at kortlægge virksomhedernes holdning til at indgå uddannelsesaftale med elever og til gennemførelse af oplæringsforløb i forbindelse med tandteknikeruddannelser

Mere konkret er målet med undersøgelsen følgende:

- For det første at afdække, hvilke muligheder og barrierer virksomheder på tandteknikerområdet oplever i forhold til at indgå uddannelsesaftale med nye elever – samt i relation til elevers gennemførelse af oplæringsforløb.
- For det andet at afdække, hvilke anbefalinger og forslag til ændringer virksomheder på området har i forhold til fremadrettet at øge antallet af uddannelsesaftaler på området.
- For det tredje at bidrage til at skabe opmærksomhed omkring rammer og muligheder for at indgå uddannelsesaftaler med elever og gennemføre oplæringsforløb i forbindelse med tandteknikeruddannelsen.

Perspektiv i undersøgelsen

Undersøgelsen har alene et virksomhedsfokus. I praksis betyder det, at virksomhedernes relation til såvel elevgruppen (ungegruppen) som skolerne alene tematiseres ud fra virksomhedssidens perspektiv. Det afgørende i undersøgelsen har med andre ord været at kortlægge virksomhedernes position og ikke en bredere og balanceret undersøgelse af feltet, inddragende alle relevante aktørers perspektiver.

Målgruppe for undersøgelsen

Undersøgelsen er primært rettet mod virksomheder på tandteknikerområdet, der aktuelt er godkendte som lærested (2021). Supplerende er medtaget et mindre antal virksomheder, som aktuelt ikke er godkendte som lærested, men som vurderes at kunne have potentiale som lærested.

Virksomhedsgruppen indbefatter såvel virksomheder, der er organiseret i Landsforeningen af Kliniske Tandteknikere og Danske Dental Laboratorier – som virksomheder, der ikke er organiseret.

Ved visitering og prioritering af kontaktede virksomheder er der lagt vægt på følgende kriterier – ud over kriteriet omkring godkendt/ikke-godkendt som lærested:

- Virksomhedens størrelse, med inddragelse af såvel større, som mindre og helt små (mikro) virksomheder.
- Virksomhedens geografiske placering; med inddragelse af virksomheder fra alle landets 5 regioner, og virksomheder lokaliseret i hhv. større byer og i yderområder.

- Virksomhedernes branchespredning, med inddragelse af virksomheder repræsenterende såvel fast som aftageligt protetik.

Den samlede virksomhedsgruppe – med reference til undersøgelsens gennemførelse – kan opdeles i 6 segmenter:

1. For det første en gruppe af virksomheder, som ikke har ønsket at deltage i undersøgelsen. Typisk grundet manglende tid – eller en oplevet irrelevans.
2. For det andet en gruppe af virksomheder, som ligeledes ikke har ønsket at deltage, men hvor det – ved telefonisk henvendelse - alligevel har været muligt at "fravriste" dem fragmentariske udsagn og vurderinger.
3. For det tredje en gruppe af interviewede virksomheder.
4. For det fjerde en gruppe af virksomheder, som ikke har reageret på gentagne - 2 eller 3 – henvendelser (ikke besvaret mail eller ikke ringet tilbage på telefonbesked).
5. For det femte en gruppe af ikke-kontakterede virksomheder, som er fravalgt enten fordi de ikke matcher ovenstående kriterier – eller fordi tilsvarende virksomheder allerede var repræsenteret i undersøgelsen
6. For det sjette en gruppe af fravalgte virksomheder, som det enten ikke har været muligt at skaffe kontaktoplysninger på – eller virksomheder uden egentlig relevans for tandteknikerområdet (som fx holdingselskaber).

Samlet har undersøgelsen – inden for de 4 første kategorier - inddraget ca. 50 virksomheder.¹

Centrale undersøgelsesspørgsmål

Med reference til undersøgelsens overordnede formål og mål har de centrale undersøgelsesspørgsmål i undersøgelsen været følgende:

- Hvilke generelle udfordringer/muligheder oplever man fra virksomhedsside, idet det handler om at tiltrække og fastholde elever til tandteknikeruddannelsen (fast og aftagelig protetik)?
- Hvilke udfordringer/muligheder oplever man fra virksomhedsside specifikt i forhold til skolesamarbejdet i forbindelse med tandteknikeruddannelsen?
- Hvilke udfordringer/muligheder oplever man fra virksomhedsside specifikt i forhold til elevrelationen under oplæringsforløbet?
- Hvilke udfordringer/muligheder oplever man fra virksomhedsside specifikt i forhold til ansættelsen af egne elever?
- Hvilke udfordringer/muligheder oplever man specifikt fra virksomhedsside i forhold til at medvirke til at uddanne til branchen?

Metode

Undersøgelsen er gennemført som et survey med følgende ramme og indhold:

- Virksomhederne er ringet op for et telefoninterview af ca. 10 til 15 minutters varighed. I det omfang det har været muligt er virksomhederne adviseret på forhånd om interviewet via mail.
- Som udgangspunkt er interviewet den person i virksomheden, som (1) er ansvarlig for rekruttering af elever og/eller (2) er ansvarlig for elever under oplæringsforløbet.

¹ Jvf. vedlagte bilag.

- Interviewet har taget afsæt i en fast struktureret interviewramme med skalerede spørgsmål. I praksis har det dog været nødvendigt også at anvende denne strukturerede ramme som en *semistruktureret interviewguide* ved en større andel af de gennemførte interviews.
- Interviewet har som udgangspunkt været struktureret omkring 3 hoveddele:
 - Første del, hvor der er spurgt til centrale baggrundsoplysninger omkring den enkelte virksomhed (som fx antal medarbejdere og antal elever inden for de seneste år).
 - Anden del, hvor der er spurgt til erfaringer med indgåelse af uddannelsesaftaler og gennemførelse af oplæringsforløb.
 - Tredje del, hvor der er spurgt til fremadrettede anbefalinger, idet målet er at øge antallet af elevpladser.
- Afslutningsvis i interviewet er informeret om afholdelse af webinar, hvor de deltagende virksomheder er informeret om opdaterede rammer og vilkår for indgåelse af uddannelsesaftaler med elever og om gennemførelse af oplæringsforløb.

Mulige bias

I forbindelse med vurderingen af det indsamlede datamateriales validitet kan peges på følgende, mulige bias, som primært handler om undersøgelsens repræsentativitet:

- For det første er de deltagende virksomheder primært medtaget i undersøgelsen grundet deres umiddelbare *tilgængelighed*. Dels i form af at man fra virksomhedsside overhovedet har været interesseret i at deltage i undersøgelsen. Og dels også i den forstand at det har været praktisk muligt at opnå kontakt med en relevant repræsentant for virksomheden. Principielt gør begge forhold sig gældende ved alle tilsvarende typer af virksomhedsundersøgelsen, men i denne undersøgelse har spørgsmålet om denne tilgængelighed været markant ekstra udfordrende. Metodisk kan man her tale om en nødvendig bevægelse fra *skønsmæssig selektion* af virksomheder til virksomhedernes *selvselektion*.

Tilgængelighedskriteriet kan udgøre en udfordring, idet de virksomheder, der på denne måde har stillet sig til rådighed for undersøgelsen, ikke nødvendigvis er repræsentative for den samlede virksomhedspopulation inden for branchen. Fx kan man forestille sig, at de deltagende virksomheder er mere optaget af elevspørgsmålet (mere bekymrede!) end virksomheder generelt inden for branchen.

- For det andet er de deltagende virksomheder overvejende karakteriseret ved enten at være store (for branchen) eller helt små (mikrovirksomheder) med ned til 1 ansat (ejer). Mellemlgruppen af virksomheder med 5 til 10 ansatte er således underrepræsenteret i undersøgelsen.

Underrepræsentationen af denne virksomhedsgruppe kan udgøre en udfordring i den forstand, at gruppen af mellemstore virksomheder typisk – på tværs af brancher - udgør et vigtig vækstlag af virksomheder, og dermed også – igen typisk – med en motivation for at ansætte færdiguddannede elever. Med denne virksomhedsgruppe svagt repræsenteret i undersøgelsen kan der med andre ord være en hældning mod et for negativt og problemorienteret perspektiv.

Resultater og pointer fra undersøgelsen

Med dette afsnit præsenteres undersøgelsens resultater og centrale pointer, således som de er formuleret af de deltagende virksomhedsrepræsentanter.

Afsnittet er struktureret med en opdeling i 3 hovedafsnit:

1. Pointer med reference til **rekruttering af elever**.
2. Pointer med reference til **fastholdelse af elever**.
3. Pointer med reference til **ansættelse af elever**.

Denne opdeling, hvor hvert hovedafsnit fokuserer en separat "fase" i relationen til elevens uddannelsesforløb, er videre kombineret med det tematiske fokus, som er formuleret med undersøgelsens centrale undersøgelsesspørgsmål (se side 8).

Denne kombination kan illustreres med følgende matrix:

Fase i relationen til elevens uddannelsesforløb	Centrale undersøgelsesspørgsmål
Rekruttering af elever	Hvilke generelle udfordringer/muligheder ser man fra virksomhedsside, idet det handler om at tiltrække og fastholde elever til tandteknikeruddannelsen?
Fastholdelse af elever	Hvilke udfordringer/muligheder ser man fra virksomhedsside specifikt i forhold til skolesamarbejdet i forbindelse med tandteknikeruddannelsen? Hvilke udfordringer/muligheder ser man fra virksomhedsside specifikt i forhold til elevrelationen under oplæringsforløbet?
Ansættelse af elever	Hvilke udfordringer/muligheder ser man fra virksomhedsside specifikt i forhold til ansættelsen af egne elever? Hvilke udfordringer/muligheder ser man specifikt fra virksomhedsside i forhold til at medvirke til at uddanne til branchen?

Sidst i afsnittet samles pointer fra de 3 hovedafsnit i en fælles perspektivering.

Enkelte steder i teksten er angivet vendinger og ord udtrykt af de interviewede. Disse ord og vendinger er markeret med *kursiv*.

Pointer med reference til rekruttering af elever

I forhold til rekruttering af elever peger man fra virksomhedsside især på 5 områder, der opleves som problematiske eller udfordrende. Det gælder:

1. Udfordringer i forhold til rekruttering af den "rette" elev.
2. Dårlige erfaringer med elevforløb.
3. Usikkerhed i forhold til rekruttering via alternative medier og kontakter.
4. Usikkerhed omkring det fremtidige beskæftigelsesbehov inden for branchen.
5. Usikkerhed omkring formalia i forbindelse med at have elever.

Disse 5 punkter uddybes kort nedenfor.

Ad 1: Udfordringer i forhold til rekruttering af den "rette" elev

Hovedparten af de interviewede virksomheder oplever det som en udfordring at kunne rekruttere den "rette" elev, og hvor der med den "rette" elev først og fremmest refereres til 3 forhold: For det første skal eleven *ville faget* og være motiveret for at arbejde inden for branchen. For det andet skal eleven *ville lærestedet og have et drive og en lyst til at byde ind*. Og for det tredje skal eleven kunne se sig selv i virksomheden også efter uddannelsesafslutning og *være loyal over for den investering vi som virksomhed har gjort her*.

Som udgangspunkt opleves det som et *lotterispil*, om man som virksomhed kan rekruttere den "rette" elev. Det formuleres som *held*, hvis man har fået en elev, der opleves at passe ind i virksomheden og som også har potentiale som fremtidig medarbejder. Det modsatte defineres typisk som *uheld*.

En række forhold opleves dog i de senere år at have skærpet risikoen for at være *uheldig* ved rekrutteringen af elever. Dels er antallet af elever faldet og der er derfor langt færre elever at vælge imellem ved en rekruttering. Dels er der en oplevelse af, at de unge ikke er tilstrækkeligt opdateret (vejledt) af skolen omkring de reelle jobfunktioner og beskæftigelsesmuligheder inden for branchen. Og dels har der – i hvert fald i en periode – været en større gruppe af unge, som nok har søgt uddannelsen, men som ikke har været egentlig indstillet på at arbejde inden for branchen efter endt uddannelse.

Hovedparten af de interviewede virksomheder oplever på den måde, at det de senere år er blevet vanskeligere at tiltrække kvalificerede unge til branchen. Og at kvaliteten i elevmassen er dalene. Det påvirker selv sagt motivationen for at rekruttere nye elever.

Ad 2: Negative oplevelser med tidligere elevforløb

Et flertal af de interviewede virksomheder kan referere til negative erfaringer i forbindelse med tidligere elevforløb. Det handler i nogen grad om samarbejdet med skoleside (jf. beskrivelsen i næste hovedafsnit). Men det handler også om oplevelser, der knytter sig snævert til elevens adfærd i uddannelsesforløbet.

Det formuleres her som den tilsyneladende "rette" elev, der alligevel har vist sig ikke at være den "rette". Eller om en tvivl om elevens egnethed, som er blevet bekræftet senere i uddannelsesforløbet.

De negative erfaringer med elevens uddannelsesforløb knyttes altså enten direkte eller indirekte sammen med de ovenfor beskrevne udfordringer i forbindelse med rekrutteringen af eleven! Det er den manglende kvalitet i rekrutteringen, som får konsekvenser senere i uddannelsesforløbet.

Konkret kan de negative oplevelser med elevforløbet fx handle om, at eleven ikke opleves at være motiveret, ikke møder ind til tiden, ikke tager selvstændigt initiativ i dagligdagen og ikke viser forståelse for – og bidrager aktivt til

- virksomheden særlige kultur. I enkelte tilfælde beskrives cases, hvor det har været nødvendigt at opsige uddannelsesaftalen med eleven.

Disse eksempler på negative oplevelser omkring selve elevforløbet fremhæves som særligt betydende for de helt små virksomheder med få ansatte. Her får elevens tilgang selv sagt større indflydelse på hverdagen, sammenlignet med en større virksomhed med flere medarbejdere.

Det er en oplevelse blandt flere af de interviewede virksomheder, at disse negative erfaringer med elevforløb er vokset inden for de senere år; både i antal og i intensitet.

Også dette forhold fremhæves som en negativ motivationsfaktor i forhold til rekruttering af elever.

Af 3: Usikkerhed i forhold til rekruttering via alternative medier og kontakter

Flere af de interviewede oplever, at de gængse rekrutteringsmetoder og -kanaler ikke er tilstrækkelige i forhold til at nå en potentielt større elevgruppe. Det gælder først og fremmest traditionelle opslag og formidling via netværk og personlige kontakter.

Vurderingen er her, at det er vanskeligt at skabe synlighed omkring branchen og dens beskæftigelsesmuligheder via disse metoder og kanaler. Og at de fører til meget få elevhenvendelser.

I forlængelse af dette peger flere af de interviewede virksomheder på, at en rekruttering muligvis kunne styrkes ved, at man som virksomhed i højere grad var synlig også på de sociale medier – som fx Facebook, hvor vurderingen er, at det er muligt at komme i direkte kontakt med ungegruppen.

Gennemgående er de interviewede virksomheder dog usikre på, hvordan man som virksomhed aktivt kan anvende de digitale medier i en sådan bredere rekruttering af unge: *Det er ligesom man på en måde kender vejen, men ikke rigtig ved, hvordan man skal komme afsted; hvor man skal starte og slutte.*

Men det handler her ikke alene om viden og kompetence i forhold til brugen af digitale medier. Enkelte af de interviewede peger i den forbindelse også på en risiko for, at man via en sådan bredere rekruttering reelt vil komme i kontakt med en ungegruppe, der er meget lidt afklaret omkring deres fremtidige uddannelse og beskæftigelse. Og at chancen for - i denne bredere gruppe af unge – at finde den "rette" elev måske ikke er særlig stor.

Enkelte af de interviewede, som ser potentialer i brug også af digitale medier ved rekruttering af elever, ser det primært som en "central" opgave – via sådanne medier – at skabe øget opmærksomhed omkring branchen blandt de unge. Og at man så fortsat på virksomhedsplan, supplerende, vil kunne gøre brug af de traditionelle rekrutteringsmetoder og -kanaler.

Den ikke så udbredte brug af digitale medier ved rekruttering af elever ses af flere af de interviewede, som et "træthedstegn" i branchen; et symptom på, at man ikke er fuldt med tiden og dermed også som medvirkende til, at man i dag står i en vanskelig rekrutteringsproblematik.

Ad 4: Usikkerhed omkring det fremtidige beskæftigelsesbehov inden for branchen

Et flertal af de interviewede fremhæver, at en usikkerhed omkring det reelle, fremtidige beskæftigelsesbehov inden for branchen også – bredt set – kan have en betydning for rekrutteringen af elever.

Fra virksomhedsside peges her på, at tandteknikerområdet er under kraftig forandring og udvikling. Og at denne udvikling også meget vel kan tænkes at ville påvirke det fremtidige beskæftigelsesbehov.

Især 3 tendenser fremhæves i den forbindelse. For det første sker der inden for branchen en rivende teknologisk udvikling, som i nogen grad vil overflødiggøre en række eksisterende, manuelle arbejdsfunktioner. For det andet har globaliseringen af jobområdet taget fart inden for de seneste år, og at det indebærer, at en række delprocesser med fordel kan udliciteres til primært asiatiske lande. Og for det tredje oplever man inden for branchen en stigende grad af specialisering med nicheproduktion til følge.

Disse udviklingstendenser vil naturligt påvirke beskæftigelsesbehovet inden for branchen. Og det primært i retning af et faldende behov for allround kvalificeret personale. Og et modsvarende øget behov for medarbejdere med enten specialiserede branchekompetencer; eller for medarbejdere med – for branchen – helt nye kompetenceprofiler (som fx sprog- og programmeringskompetence).

Enkelte af de interviewede understreger i forlængelse af dette, at sammenhængene her ikke er simple og mekaniske, men derimod karakteriseret ved kompleksitet og dynamik. Konkret peges på, at de ovenfor beskrevne udviklingstendenser ikke alene har en afledt betydning for den fremtidige beskæftigelse inden for branchen (og dermed indirekte for behovet for at rekruttere elever). Påvirkningen går også den anden vej. De manglende muligheder for at rekruttere kvalificerede elever forstærker således tendensen til fx digitalisering, automatisering og globalisering.

Sammenfaldende peges der dog først og fremmest på, at de beskrevne udviklingstendenser vil resultere i en lavere beskæftigelse inden for branchen, og at dette skaber usikkerhed omkring det faktiske behov for at rekruttere nye elever.

Ad 5: Usikkerhed omkring formalia i forbindelse med at have elever

Flere af de interviewede virksomheder udtrykker usikkerhed i forhold til de formalia, der gælder i forhold til at have en elev i et uddannelsesforløb. Konkret gælder det en usikkerhed i forhold til de forpligtigelser, som man binder sig for som virksomhed; fx i forhold til skolesamarbejdet. Men også en usikkerhed, der handler om, på hvilken måde man er forpligtet af indgåede aftaler. Og i hvilken grad sådanne aftaler kan brydes, hvis eleven viser sig ikke at være den "rette".

Flere af de interviewede har en oplevelse af, at de formelle rammer for tandteknikeruddannelsen har ændret sig inden for de senere år. Og de er i forlængelse heraf også usikre på, om den viden og erfaring, som de har fra elevforløb, der ligger år tilbage, stadig er dækkende og brugbar.

Gennemgående fremhæves det i den forbindelse, at det kan være vanskeligt i en travl hverdag også at holde sig ajour på dette område. Især hvis man ikke umiddelbart står over for at skulle rekruttere en elev og derfor oplever et *pressende behov for at sætte sig ind i tingene*.

Denne usikkerhed beskrives ikke som en egentlig årsag til en reservation i forhold til at tage elever. Men derimod snarere, som noget der forstærker en i forvejen svag motivation: *Det bliver ligesom noget der bygger oven på. Topper det. Når man ikke er helt sikker på, om man vil tage en elev, bliver det god undskyldning for én selv, at man heller ikke helt har frisk viden på området.*

Pointer med reference til fastholdelse af elever

I forhold til fastholdelse af elever, som er startet i et uddannelsesforløb, peger man fra virksomhedsside især på 5 områder, der opleves som problematiske eller udfordrende. Det gælder:

1. Udfordringer i forhold til at afsætte den fornødne oplæringstid.
2. Usikkerhed i forhold til at kunne tilbyde en faglig relevant opkvalificering.
3. Udfordringer i samarbejdet med skolesiden.
4. Usikkerhed omkring økonomien i at have elever.
5. Udfordringer i forhold geografi med centraliserede skoletilbud.

Disse 5 punkter uddybes kort nedenfor.

Ad 1: Udfordringer i forhold til at afsætte den fornødne oplæringstid

Så godt som alle de interviewede virksomheder er bekymrede for, om de i praksis er i stand til at afsætte den tid, der er nødvendig i forhold til oplæring, supervision og vejledning af elever. Det at have elever betragtes med andre ord som en tidsmæssig omkostning, som det kan være vanskeligt at honorere i en i forvejen presset hverdag.

Problemstillingen italesættes især af de helt små (mikro) virksomheder, hvor tab af produktivitet er kontant og mærkbar.

Flere af de interviewede peger i den forbindelse også på en oplevelse af, at udfordringen med at skulle afsætte tid til elever er blevet skærpet de senere år. 2 forskellige pres gør sig gældende her. Dels en øget konkurrence, som presser indtjeningsmulighederne. Og så et pres, der handler om, at elever aktuelt – helt generelt – opleves som dårligere til at sætte sig selv i arbejde, sammenlignet med tidligere. Der peges her på en paradokssituation, hvor rummet for oplæring reelt indskrænkes, samtidig med at det reelle behov denne oplæring omvendt synes at stige!

Indirekte knyttes også her an til udfordringen med at rekruttere den "rette" elev, som i et vist omfang er selvkørende, når den første instruktion er givet.

Forventningen om produktionstab ved at have en elev formuleres på denne måde som en helt afgørende demotiverende faktor i forbindelse med rekruttering af nye elever.

Ad 2: Usikkerhed i forhold til at kunne tilbyde en faglig relevant opkvalificering

I forlængelse af udfordringen med at kunne afsætte den fornødne tid til opkvalificering af elever, fremhæver et flertal af de interviewede virksomheder også på en problemstilling i forhold til at kunne tilbyde eleven en faglig relevant opkvalificering.

Der peges i den forbindelse på 3 bekymrende forhold.

For det første på en stigende specialisering inden for branchen, hvor man som virksomhed ikke nødvendigvis udfaser traditionelle jobopgaver, men hvor man fagligt profilerer sig på et specialområde, og hvor virksomheden samlet set får en ujævn kompetenceprofil, *hvor man er rigtig god til noget og måske mindre god til noget andet.*

For det andet fremhæves konsekvenserne af en stigende udlicitering af netop de jobopgaver, som elever traditionelt har taget sig af, og som er brugt til opkvalificering.

Og for det tredje peger flere af de interviewede på, at de kan være usikre på, om de som oplæringsansvarlige (stadig) har de nødvendige faglige forudsætninger for at kunne stå for en fremtidssikret opkvalificering af eleven; og her ikke mindst med tanke på den accelererende teknologiske udvikling inden for branchen. Også denne problemstilling gør sig særligt gældende for de helt små (mikro) virksomheder.

Usikkerheden om faglig relevans formuleres på denne måde også som en afgørende demotiverende faktor i forbindelse med rekruttering af elever.

Ad 3: Udfordringer i samarbejdet med skolesiden

Tilnærmelsesvist alle de interviewede virksomheder har i forbindelse med tidligere elevforløb oplevet udfordringer i forbindelse med skolesamarbejdet.

Det, der især fremhæves i den forbindelse, er følgende oplevelser og erfaringer:

- At vejledningen af elever - i forhold til fremtidige beskæftigelsesmuligheder inden for branchen - ofte er utilstrækkelig.
- At man fra underviserside ikke nødvendigvis er ajour med den faktiske udvikling inden for branchen; at det er for lang tid siden, at man selv har haft praktisk erfaring med arbejdet inden for branchen.
- At man fra skoleside ikke underviser med afsæt i en tidssvarende teknologi.
- At elever kan opleves som fagligt forvirrede efter endt skoleperiode og tilbage i oplæring på lærestedet.
- At hverken elev eller virksomhed kan se sammenhængen mellem uddannelsens skole- og oplæringsforløb.

Virksomhedernes kritik går altså såvel på administrative som på faglige og didaktiske forhold.

Flere af de interviewede udtrykker en oplevelse af, at man fra skoleside ikke fuldt ud prioriterer tandteknikerområdet, fordi området er så relativt lille. Den begrænsede økonomi – grundet få elever - fører til færre investeringer og mindre villighed til at satse på faglig udvikling.

Flere af de interviewede betegner det udfordrede skolesamarbejde som én af de absolut væsentligste grunde til, at de ikke fremadrettet ønsker at tage elever.

Ad 4: Usikkerhed omkring økonomien i at have elever

Flere af de interviewede udtrykker usikkerhed i forhold til den samlede økonomi i at have elever.

Som udgangspunkt antages elever at betyde en udgift i den forstand, at den uddannelsesansvarlige skal afsætte tid til instruktion, supervision og vejledning. Men samtidig peges også på, at eleven sidst i uddannelsesforløbet vil kunne indgå i den daglige produktion og på en måde også bidrage positivt til virksomhedens økonomi.

Men gennemgående udtrykker de interviewede usikkerhed i forhold til balancen mellem udgifter og indtægter ved at have elever. Og der er på den baggrund – også gennemgående – enighed om at betragte det at have elever som en *investering* (i fremtidige medarbejdere).

Ingen af de interviewede fremhæver økonomi, som den væsentligste årsag til at tage eller fravælge elever. Men der peges på, at økonomien bliver en supplerende, negativ motivationsfaktor, som forstærker andre, mere betydende faktorer: *Når man ser, hvor bøvlet det er på så mange måder at have elever, så hjælper det jo ikke lige i det store regnskab, hvis man også skal sætte penge til.*

Ad 5: Udfordringer i forhold til geografi med centraliserede skoletilbud

Flere af de interviewede peger på en praktisk udfordring for flere elever; nemlig den geografiske afstand, der kan være mellem skole, lærested og bolig. For mange elever indebærer denne geografiske afstand, at de må pendle

dagligt over større afstande; eller – typisk i forbindelse med skoleopholdet – må skaffe sig et bosted i Århus eller København.

Ikke alle elever opleves at have ressourcer nok til at kunne håndtere denne type udfordringer, oven i deres uddannelsesforløb.

Gennemgående peges der dog på, at dette må betragtes som et grundvilkår for et mindre uddannelsesområde. Og som et forhold, der primært vedrører ungegruppens motivation for at vælge tandteknikeruddannelsen og ikke direkte virksomhedernes tilsvarende motivation for at rekruttere elever.

Pointer med reference til ansættelse af elever

I forhold til ansættelse af egne elever efter gennemført uddannelsesforløb, peges man fra virksomhedsside især på 1 område, der opleves som problematisk. Det gælder:

1. Risikoen for i højere grad at uddanne til branchen og i mindre omfang kunne bruge elevuddannelsen til rekruttering af egne medarbejdere.

Dette punkt uddybes kort nedenfor.

Ad 1: Udfordringer i forhold til at fastholde elever eller uddanne bredt til branchen

Et flertal af de interviewede virksomheder vurderer det som usikkert, om de vil kunne fastansætte såvel eksisterende som eventuelt fremtidige elever. Der er her – som tidligere beskrevet – usikkerhed i forhold til, hvad det reelle beskæftigelsesbehov vil være fremadrettet. Ikke mindst grundet den teknologiske udvikling og den øgede globalisering.

Men flere af de interviewede virksomheder er også usikre på mere konkrete økonomiske udfordringer i forhold til at ansætte en færdiguddannet elev. Det gælder i særlig grad de mindre og helt små (mikro) virksomheder: *Jeg må sige, jeg er usikker. Jeg har måske nok lidt mere arbejde end jeg kan klare og kunne måske også tage mere ind. Men vil det være nok til én til fuldtidsansat. Jeg er ved det ikke. Og så siger det jo sig selv, at jeg bliver lidt tilbageholdende.*

Repræsentanter fra de større virksomheder ser det som et strukturelt problem for branchen, at villigheden til at tage elever i de helt små virksomheder er så lille. Uddannelsen af det nødvendige antal elever til branchen bliver på den måde en *opgavebyrde* for de større virksomheder.

Og i forlængelse af dette peges der her også på, at det (også) i en elevsammenhæng er et problem for branchen, at den repræsenterer så mange helt små virksomheder præget af kort planlægningshorisont, svagt strategisk fokus og ikke mindst få midler til investering. Branchen bliver med disse forudsætninger meget drifts- og nutidsorienteret, og *uanset hvordan man vender og drejer det, så handler elever jo om en investering i fremtiden og om at tænke mere langsigtet.*

På forskellig måde peges de interviewede på, at de strukturelle grundvilkår og de usikre fremtidsscenerier, der præger branchen, har betydning for, hvor villig man som virksomhed er til at tage elever, idet de betragtes som en fremtidig investering. Enten i forhold til egen virksomhed eller i forhold til branchen som helhed.

Samlet vurdering

Som det fremgår af ovenstående, er virksomhedernes vurderingen af muligheder og barrierer i forbindelse med rekruttering af elever kompleks og sammensat.

Kompleksiteten øges i nogen grad ved, som forsøgt ovenfor, at systematisere data med afsæt i en faseopdelt tilgang til virksomhedernes elevarbejde, med en skelnen mellem rekruttering, fastholdelse og fastansættelse af eleven. Eksempelvis spiller de fremtidige muligheder for ansættelsen af eleven jo også ind på motivationen for at fastholde den måske ikke så "rette" elev under uddannelsesforløbet.

En anden metode i forhold til at gennemlyse denne kompleksitet og gøre den mere transparent kunne ligge i at se virksomhedernes elevrekruttering, som betinget af følgende 4 faktorer – og ikke mindst virksomhedernes egenforståelse af deres betydning: (1) kerneopgave; (2) struktur; (3) organisering og (4) kompetence.² Og hvor der her lægges vægt på det dynamiske samspil mellem disse 4 faktorer, hvor ændringer i forhold til en enkelt faktor får konsekvenser også for de øvrige faktorer.

Med reference til virksomhedernes vurdering af "elevspørgsmålet" kan de 4 faktorer kort beskrives og konkretiseres på følgende måde:

- **Kerneopgave:** Der kan være usikkerhed om, hvad den fremtidige kerneopgave inden for branchen består i. Den traditionelle kerneopgave - som eleven stadig oplæres til - udfordres af den teknologiske udvikling, øget globalisering og markedssegmentering.
- **Struktur:** Branchen er præget af mange små (mikro) virksomheder, som er karakteriseret ved et stærkt fokus på dagligdag - samt overlevelse på kort sigt og ikke på langsigtet strategisk udvikling. Mange virksomheder er derimod så små, at ledelse, drift og eventuel oplæring af nye medarbejdere/elever flyder sammen i én person.
- **Teknologi:** Den teknologiske udvikling inden for branchen er stærkt accelererende. Dette stiller ikke alene krav om investeringer, men fordrer også, at elever opkvalificeres tidssvarende med støtte fra samarbejdende skoler.
- **Kompetence:** Branchen er præget af en række helt små (mikro) virksomheder, hvor den interne kompetence står og falder med en eller med meget få personers løbende, faglige opkvalificering. Med svære rammebetingelser kan det selv sagt være vanskeligt i den situation at prioritere en sådan opkvalificering. For så vidt som den ikke sker som en integreret del af den daglige opgaveløsning.

Disse 4 forhold vil samlet – og i en dynamisk proces påvirke såvel de oplevede som de reelle muligheder for som virksomhed at rekruttere elever. De 4 faktorer hænger sammen. Udgør hinandens forudsætninger og forstærker hinanden. I praksis indebærer det, at det vil være meget vanskeligt at øge antallet af elever gennem initiativer, som alene retter sig mod en enkelt af disse faktorer.

Eksempelvis vil det formentlig ikke gøre den store forskel at tilbyde efteruddannelse til de uddannelsesansvarlige i virksomhederne med henblik på bedre at kunne håndtere elever i oplæringsforløbet, hvis der ikke samtidig tages hensyn til virksomhedernes faktiske muligheder – grundet størrelse – for at frigøre den nødvendige tid til en sådan opkvalificering.

² Leavitt, H. (1975): Managerial Psychology

Eller at satse på at opkvalificere elever inden for den nyeste teknologi, hvis der ikke er ressourcer i mange virksomheder til at investere i en sådan teknologi, og elever derfor aldrig vil møde teknologien i praksis.

Derfor vil en anbefaling også være, at der iværksættes initiativer indenfor alle 4 områder, som gensidigt vil kunne understøtte og forstærke hinanden. I en positiv spiral, som bryder med det nuværende, negative udviklingsspor.

Fremadrettede anbefalinger

I dette afsnit skitseres en række anbefalinger, som adresserer de problemstillinger, som er rejst fra virksomhedsside i forbindelse med rekruttering, fastholdelse og ansættelse af elever.

Prioriteringen af disse anbefalinger er funderet i den model, som er skitseret afslutningsvist i det forrige afsnit, hvor der tages afsæt i, at virksomhedernes tilgang til spørgsmålet om rekruttering af elever er bestemt af 4 centrale faktorer: Kerneopgave, Struktur, Teknologi og Kompetence. Og her ikke mindst det dynamiske samspil mellem disse faktorer.

Præmissen bag de foreslåede anbefalinger er således, at de fungerer som en samlet "pakke" og ikke som enkeltstående initiativer.

Dette til trods så introduceres de foreslåede anbefalinger separat med reference til de 4 domæner.

Anbefaling med reference til "kerneopgave"

Det foreslås:

- At det faglige udvalg drøfter, hvordan kerneopgaven inden for branchen vil udvikle sig inden for en tidshorizont af fx 5 til 8 år. Primært under indtryk af den teknologiske udvikling og den voksende globalisering. Og at det videre drøftes, hvilken betydning denne udvikling vil få for kompetencebehovet til fremtidens medarbejdere i branchen; og dermed også for opkvalificeringen af elever.
- At det faglige udvalg i denne drøftelse trækker på den ekspertise, som også ligger i de helt små virksomheder inden for branchen, og som af forskellige grunde kun vanskeligt italesættes. Og det primært via nedsatte netværksklynger med deltagelse af mindre virksomheder (Jf. Anbefalinger med reference til "struktur"). Dels med henblik på at indhente vigtig information, men dels også med henblik på at styrke sammenhængskraften i branchen og skabe en fælles fortælling og en fælles vision for branchen.

Anbefaling med reference til "struktur"

Det foreslås:

- At man fra udvalgs- og skoleside tager initiativ til en kampagne, hvor målet er samle mindre og helt små (mikro) virksomheder i netværksklynger, som også kan være digitale. Og disse netværksklynger anvendes til løbende information om aktiviteter med tilknytning til tandteknikeruddannelsen. Og at specifikt det første orienteringspunkt i den forbindelse kunne handle om muligheder for som mindre virksomheder at dele en elev sammen med andre virksomheder.
- At disse netværksklynger af mindre virksomheder anvendes som ressource for det faglige udvalg i alle relevante udviklingsspørgsmål. Og helt specifikt – og som det første - i forhold det faglige udvalgs drøftelse af den fremtidige kerneopgave inden for branchen (jf. Anbefalinger med reference til "kerneopgave").

Anbefaling med reference til "teknologi"

Det foreslås:

- At specifikt spørgsmålet om den teknologiske udvikling inden for branchen bruges som et springbræt til at styrke samarbejdet mellem skole og virksomheder. Emnet er konkret og berører både skoleperioderne og oplæringsperioderne i virksomhederne – samt den sammenhængende læring. Samarbejdet mellem skole- og virksomhedssiden er udfordret (ud fra en virksomhedsoptik), og der er derfor behov for – gensidigt – at opbygge tillid og troværdighed. Erfaringsmæssigt gøres det bedst med afsæt i en presserende agenda af fælles interesse, hvor resultatet er vigtigt for den praktiske hverdag og for det tværgående samarbejde. Den teknologiske udvikling udgør en sådan brændende platform. Og skolesiden har ekspertise i forhold til at drive en sådan fælles drøftelse. Konkret kunne en mulighed her være, at man fra udvalgs side nedsatte et virksomhedspanel, som skolerne fik til opgave at drive og facilitere.

Anbefaling med reference til "kompetence"

Det foreslås:

- At virksomhedssiden tilbydes en løbende information om udviklingen inden for branchen generelt – og i forhold til uddannelse af elever og efteruddannelse mere specifikt. Konkret kunne det foregå via korte webinarer i tilknytning til de foreslåede netværksklynger af virksomheder. (Jf. anbefaling med reference til "struktur"). Det vil være vigtigt at tage et problembaseret afsæt. Og dermed afsæt i forhold, hvor virksomhederne vil opleve at ny information skaber merværdi for egen hverdag. Konkret kunne et emne være, hvordan man som virksomhed spotter den "rette" elev. Skolesiden kunne her være en vigtig informant. Også for langsigtet at styrke skolernes faglige troværdighed overfor virksomhedssiden.

Litteraturliste

Primær litteratur

Danske erhvervsskoler og gymnasier (2021): Praktikpladsundersøgelse

Dea (2014): Praktikpladsudfordringen

Oxford Research (2018): Systematisk vidensopsamling af projekt om udvikling af praktikpladsordninger i Region Sjælland

Uddannelsesordning for Uddannelsen til tandtekniker

UVM/Epinion (2020): Analyse af erhvervsskolers og faglige udvalgs indsats for at få elever i praktik.

Sekundær litteratur

Guba, E. & Yvonna Lincoln (1989): Fourth Generation Evaluation.

Järvinen, M. & Nanna Mik-Meyer (2017): Kvalitativ analyse.

Leavitt, H. (1975): Managerial Psychology

Nielsen, Ry J (2002): Anderledes tanker om Leavitt

.

Hjemmesider

www.elevplads.dk

www.lkt.dk

www.praktikpladsen.dk

www.sus-udd.dk

www.tandteknikeerforeningen.dk

www.ud.dk

Bilag: Virksomhedsliste

Borg Dental
Bruuns Dental
CC Dent
Ceradent
Dall Dental
Dental Caddesign
Dinlab
Eriksens Tandteknik
Flex Tandteknik
Gram Dental
Grenå Tandteknik
Jaka Dental
Jens Broman
Hillerød Dental
Kalodent
KRJ Dental
Klinisk Tandtekniker (2)
Lunddahl Tandteknik
Lundgaard Tandteknik
Min Tandteknik (3)
Nellemann Dental
Næstved Dental
Rix Dental
Roskilde Tandteknik
Sand Madsen
Slagelse Ortho Teknik
Smil med os, central (3)

Støckler Dental

Supradent

Svendborg Dental

Tandklinikken Amfelt

Tandprotetikerens (3)

Tandproteseklinikken

Tandprotesehuset (2)

Tandteknik4you

Tandteknikerens ApS

Taarby Tandteknik

Trio Dent

Aagaard Unitor

Aars tandteknik