



Brancheanalyse af Vaskeriområdet

Med særligt fokus på teknologi og eventuelle behov for uddannelse heri

ALUMBRA
CORINA ROIG



ALUMBRA
CORINA ROIG

Jystrup Leragervej 10
4174 Jystrup
Tlf. 61 34 60 69
E-mail: cr@alumbra.dk
www.alumbra.dk

Rapporten er udarbejdet for
Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat - SUS - af:
Corina Roig, Alumbra

Brancheanalyse af Vaskeriområdet

Indholdsfortegnelse

Brancheanalyse af Vaskeriområdet	3
1. <i>Indledning</i>	5
Analysens formål	5
Baggrund for projektet	5
Analysemetoder <i>Desk study</i>	5
Analyserapport	6
2. <i>Kendetegn for Vaskeribranchen</i>	8
Medarbejdersammensætning	8
Jobfunktioner i produktionen i vaskeriet	9
Jobrotation	10
3. <i>Arbejdsforhold i branchen</i>	11
Arbejdstider	11
Lønforhold	11
Farlige maskiner	11
Værnemidler	12
Sygdom og skader	12
Andet	13
4. <i>Uddannelse</i>	14
Oplæring af medarbejdere	14
Medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund	15
Efteruddannelse	15
5. <i>Udfordringer og udviklingstendenser i branchen</i>	17
<i>Udfordringer</i>	17
Prispres	17
Rekruttering og branchens synlighed	17
Konkurrence til vaskerierne	18
Udllicitering	18
Leverandører til vaskeribranchen	18
<i>Udviklingstendenser</i>	18
Automatisk indsortering	18
Teknologi og robotter	19
Bæredygtighed	20
Færre og større vaskerier	20
Integration	20
6. <i>Indført teknologi i branchen</i>	21
7. <i>Medarbejdernes kompetencer</i>	22
Medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov	22
Krav til medarbejderne i forbindelse med ny teknologi	23
Efterspurgte kompetencer hos medarbejdere i fremtiden	23
8. <i>Behov for at udvikle nye AMU-uddannelser</i>	25
9. <i>Maskinproducent</i>	26
<i>Udfordringer</i>	26
Manglende erfaring	26
<i>Udviklingstendenser</i>	26
Automatisering	26

Effektiviseringer	26
Indført teknologi i branchen	26
Medarbejdernes kompetencer	27
Behov for at udvikle nye AMU-uddannelser	27
<i>10. Anbefalinger</i>	<i>28</i>
Mulighed for nyudvikling	28
Dagligdags anvendelse af it på eksisterende uddannelse	28

1. Indledning

Analysens formål

Analysen har til formål at afdække, om udviklingstendenserne i vaskeriindustrien inden for produktionsteknologier og robotter skaber nye kompetencebehov i forhold til AMU-målgruppen på området, som beskrevet i FKB 2663 Industriel vask og efterbehandling af tekstiler.

Indledningsvis belyses de eksisterende forhold, hvor vaskerimedarbejdernes jobprofiler og sammensætning afdækkes. Herefter belyses branchens udfordringer og udviklingstendenser.

Analysen belyser tillige, hvilke læringsmetoder der hovedsageligt benyttes til at uddanne medarbejderne: Sidemandsoplæring, arbejdsmarkedsuddannelser og/eller virksomhedernes egne uddannelser.

Analysen afdækker de kompetencekrav, der stilles til medarbejdere i vaskeriindustrien, og afdækker hvilke kompetenceudviklingsbehov medarbejdere og virksomheder har.

Dernæst afdækker analysen, hvilke kompetencekrav virksomhederne stiller til vaskerimedarbejderne, og hvilke kompetenceudviklingsbehov vaskerimedarbejderne har med særligt fokus på teknologi og robotter.

Endelig vil analysen afdække branchens behov for udvikling af nye arbejdsmarkedsuddannelser.

Baggrund for projektet

Referencegruppen for Vaskeriindustrien ønsker at få afdækket, hvor langt vaskeribranchen er nået med hensyn til implementering af robotter og anden produktionsteknologi. Gruppen er i tvivl om, i hvor høj grad diverse teknologiske værktøjer er indført i vaskeribranchen, og de ønsker derfor at få afdækket udviklingen i branchen for at skaffe overblik over det nuværende teknologiniveau, over fremtidige tiltag og over mulighederne for at tilpasse medarbejdernes kompetencer til udviklingen.

Referencegruppen ønsker ligeledes at få belyst, om branchen ønsker, at der udvikles nye AMU-kurser.

Analysemetoder

Desk study

Analysen blev indledt med en desk study, hvor generelle studier og informationer om branchen blev undersøgt.

Interview

Respondenter

SUS har med hjælp fra Referencegruppens medlemmer udvalgt respondenterne, der skulle interviewes.

Selve analysen er baseret på flere typer af interview. Som indledning på analysen blev der foretaget et fokusgruppeinterview med LUU på området, der gav baggrund for både forhold i branchen og for at kunne udvikle en interviewguide til respondenter. På LUU-mødet deltog én medarbejderrepræsentant, to lederrepræsentanter, en HR-direktør og tre skolerepræsentanter.

Som grundlag for selve dataindsamlingen blev der efterfølgende foretaget fem telefoninterview, fire vaskerier og en maskinproducent, ud fra en interviewguide, der var blevet udviklet i samarbejde mellem styregruppen og den eksterne konsulent. Fra vaskerierne deltog én medarbejderrepræsentant, to lederrepræsentanter og én HR-chef.

En enkelt skriftlig besvarelse på dele af interviewguiden indgår også i analysen.

Af de fem respondenter, der især udgjorde datagrundlaget, samarbejder fire respondenter med den medarbejdergruppe, som analysen omhandler. Tre af disse var ledelsesrepræsentanter, og én var medarbejderrepræsentant. Det kan i sig selv give en vis ubalance i besvarelserne, at et flertal af respondenterne var ledelsesrepræsentanter.

Interviewguide

Interviewene har taget udgangspunkt i en interviewguide, der er udarbejdet i et samarbejde mellem styregruppen og konsulenten. Interviewguiden fokuserede på følgende overordnede linjer:

- Kendetegn for vaskeribranchen
- Arbejdsforhold i branchen
- Oplæring af medarbejderne
- Medarbejdernes uddannelsesmæssig baggrund
- Udfordringer i branchen
- Udviklingstendenser i branchen
- Indført robotter og anden teknologi i branchen
- Medarbejdernes kompetencer
- Behov for udvikling af nye AMU-uddannelser

Analyserapport

Respondenternes besvarelser på interviewguidens spørgsmål står i denne rapport beskrevet, som de er udtalt. Analysen modsiger eller reflekterer ikke over disse udsagns gyldighed, og analysens grundlag er dermed deskriptiv. På baggrund af respondenternes udsagn reflekteres der dog til slut over disse, og der opstilles anbefalinger til, hvordan Referencegruppen kan

vælge at håndtere analysens udkomme. Anbefalingerne lægger dermed op til drøftelser i Referencegruppen om, hvordan man ønsker at arbejde videre med analysens anbefalinger.

Analysen er udarbejdet af Corina Roig fra Alumbra.

Analysen er udført med tilskud fra Undervisningsministeriets pulje til udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser.

2. Kendetegn for Vaskeribranchen

Medarbejdersammensætning

Antal

Tre af interviewets vaskerier har mellem 30 og 60 medarbejdere, og en koncern har 1300 ansatte.

Køn

Interviewets fire vaskerier har en forskellig fordeling af mænd og kvinder, men det er generelt for alle fire, at der er en overvægt af kvinder. I den største af virksomhederne med 1300 medarbejdere nærmer fordelingen sig dog en mere ligelig fordeling med 55% kvinder og 45% mænd. I de andre virksomheder arbejder der gennemsnitligt fire kvinder for hver mand.

Sprogfærdigheder på dansk

Enkelte virksomheder taler om, at dansk er et krav eller tidligere var et koncernsprog, og at man kun kan blive ansat, hvis man kan dansk. Instruktioner på farlige maskiner står på dansk, mundtlige instruktioner og vejledninger gives på dansk, så at kunne tale og forstå dansk er også et sikkerhedsspørgsmål. En enkelt virksomhed siger, at man kun kan blive ansat, hvis man kan ordentligt dansk. Det indbyrdes sprog mellem medarbejderne er da også dansk, men alligevel taler virksomhederne om medarbejdere, der har vanskeligheder ved at tale dansk.

Et par virksomheder taler om sproglige forvanskninger. En del medarbejdere har svært ved at tale og forstå dansk, hvilket kan give udfordringer i arbejdet. Virksomheden, der nævner dansk som koncernsprog, siger da også, at de har lempet på kravene, da 38% af alle medarbejdere kommer fra andre lande. Virksomheden rummer 58 forskellige nationaliteter. Forudsætningerne har ændret sig, og i dag går medarbejdere med oprindelse i et andet land føl hos en medarbejder fra samme land, så de kan blive oplært i procedurerne på et sprog, de forstår. Den ældre medarbejder fungerer dermed som tolk for den nyansatte. En respondent siger, at en gruppe medarbejders manglende danskkundskaber er en kæmpe udfordring, og at det i høj grad begrænser disse medarbejders mulighed for uddannelse.

Ved en ansættelse vurderer man, om den kommende medarbejder kan kommunikere på dansk. Ingen af virksomhederne nævner, at man ved manglende dansk-færdigheder kommunikerer på engelsk i stedet, og én af virksomhederne siger da også, at medarbejderne ikke nødvendigvis kan tale engelsk.

Sprogfærdigheder på dansk kan dermed siges at være en vis udfordring i virksomheder med mange ikke-dansktalende ansatte. Arbejdet forudsætter på den ene side, at man kan sproget for at forstå arbejdsprocesserne, og på den anden side er det svært at sikre, at alle

medarbejdere kan tilstrækkeligt dansk. Hvor der er behov, har man derfor fundet andre løsninger.

Aldersgrupper

Gennemsnitsalderen for medarbejderne på vaskerierne er forholdsvis høj. Tre af virksomhederne giver udtryk for en gennemsnitsalder på 46-50 år. Medarbejderne i én virksomhed spænder aldersmæssigt fra 20 år til 60 +, og en fjerdedel af deres medarbejdere er under 35 år. Den største medarbejdergruppe i denne virksomhed befinder sig i aldersspændet mellem 45 og 55 år. En anden virksomhed nævner, at deres yngste medarbejder er 26, mens deres ældste er 73 år.

Medarbejderne arbejder forholdsvis længe i branchen, og der er dermed ikke stor udskiftning i virksomhederne. En virksomhed taler om, at flertallet af medarbejderne har haft 25 års jubilæum, mens enkelte har 40 års jubilæum.

Jobfunktioner i produktionen i vaskeriet

Der findes flere jobfunktioner for vaskeriassistenter i produktionen i vaskeriet. I alle adspurgte virksomheder arbejdes der med jobrotation, så de fleste medarbejdere kender flere eller alle funktioner i produktionen.

I punkttopstillingen nedenfor beskrives de enkelte jobfunktioner. Ikke alle fire vaskerier nævner jobfunktionerne efter pakkeafdelingen:

- Snavsetøjet modtages fra lastbilen og rulles ind i systemet
- I **indsorteringen** sorteres vasketøjet i forskellige vaske kategorier og gøres klar til vask ved at blive lagt i forskellige kar.
- **Vaskefunktionen** kører automatisk, og tøjet vaskes enten i store vaskerør, hvor størstedelen af tøjet vaskes, eller i mindre vaskemaskiner til det tøj, der ikke kan tåle behandlingen i vaskerørene.
- I **efterbehandlingen** bliver visse beklædningsdele, for eksempel uniformer, hængt op på bøjle. Uniformer kommer fugtige ud af vasken, da de skal glattes i en steamer (damptunnel). Andet tøj lægges sammen ved hjælp af maskiner eller manuelt i de situationer, hvor maskiner ikke kan sammenlægge det, for eksempel undertøj eller andre artikler.
 - Flad efterbehandling: viskestykker og sengetøj rulles og foldes i samme maskine
 - Hængende efterbehandling: Beklædningsstykker hænges på bøjle
- I **pakkeafdelingen** pakkes det rene tøj ud fra kundernes bestillingssedler, og medarbejderne sender det pakkede tøj med lastbiler.

- To af virksomhederne har også en **systue**, hvor medarbejderne foretager kvalitetskontrol, laver reparationer og mærker beklædningen.
- En virksomhed nævner et **lager**, hvor linned til restauranter og hoteller opbevares.
- En anden virksomhed nævner specifikt **rensetøj**, som de modtager fra både større virksomheder og private. Processen minder om vaskeprocessen, blot renses tøjet i stedet for at blive vasket.
- To af virksomhederne nævner egne **chauffører**, der henter og afleverer vasketøj, og egne **teknikere/smede/elektrikere**, der reparerer og vedligeholder maskiner.

Jobrotation

Alle fire vaskerier arbejder med jobrotation. Det vigtigste argument herfor er at undgå nedslidning på grund af ensidigt, gentaget arbejde. Hertil kommer, at det er vigtigt at kunne flytte medarbejderne hen, hvor der opstår et behov, for eksempel i forbindelse med sygdom eller ferie.

Dog er der forskel på, om alle funktioner eller blot visse, der indgår i en rotation. I én virksomhed nævnes det, at vask og pakning er særfunktioner, der kræver ekstra færdigheder, og her roterer medarbejderne ikke. En anden virksomhed nævner, at der især roteres i efterbehandling og i pakkeriet, og at det er for kompliceret at jobrottere i indsorteringen, da tekstilerne sorteres ud fra 50 forskellige kategorier. Medarbejderne i dette område er dermed nødt til at besidde særlig viden for at kunne løse arbejdsopgaverne. En tredje nævner, at ikke alle medarbejdere kan varetage vaskefunktionen.

En virksomhed nævner specifikt, at de jobroterer fra dag til dag, og at lederen laver en dagsplan for hver dag.

Tre af virksomhederne fortæller, at ikke alle medarbejdere var glade for jobrotationen, da den blev indført. Nogle medarbejdere trives bedst ved at stå ved samme maskine, men alle tre virksomheder understreger, at det handler om medarbejdernes arbejdsmiljø i et fysisk belastende arbejdsmiljø. Det har derfor været et krav fra vaskeriernes side, og medarbejderne har da også med tiden accepteret at skifte jobfunktioner.

3. Arbejdsforhold i branchen

Arbejdstider

To af de adspurgte virksomheder arbejder kun i dagstiden. En fra kl. 5 til 17 og en anden fra kl. 7 til 15. I den førstnævnte virksomhed har medarbejderne forskellige mødetider, og arbejdstiderne roteres.

Et vaskeri har to-holdskift, dag og aften, og arbejdstiderne er fra kl. 7 til 22. De har tidligere også haft et nathold, men har det ikke længere.

Det sidste vaskeri har flere vaskerier spredt ud over landet, og der tilpasser de enkelte vaskerier sig til deres kunder. De har ind i mellem tre-holdskift for at kunne følge med. To af vaskerierne har sæsonkunder. Hoteller, der er i løbet af 1-2 måneder i ferieperioden har ekstra travlt, har også ekstra behov for rent linned, og vaskerierne indstiller deres arbejdstid til at kunne løfte opgaven. Ind i mellem er der også behov for ekstra bemanning, og vaskerierne forsøger at anvende de samme medarbejdere for så at sende dem på ferie eller afspadsring i de mindre travle perioder.

Lønforhold

Et vaskeri nævner, at de har overenskomst, fast timeløn, anciennitetstillæg, overarbejdstillæg, forskudt arbejdstidstillæg, smudstillæg for medarbejdere i indsorteringen og mentortillæg. Hertil kommer lokalaftaler, som indbefatter fraværsbonus, effektivitetstillæg og personlige tillæg til betroede medarbejdere.

De andre virksomheder nævner smudstillægget i forbindelse det beskidte snavsetøj og lokalaftaler.

Én virksomhed taler om, at det er en hård branche, og at de derfor også lønner deres medarbejdere forholdsvis godt.

Farlige maskiner

Én virksomhed siger, at alle maskiner er potentielt farlige, hvis de ikke betjenes korrekt, men at der er foranstaltet mange sikkerhedssystemer, så selvom de betjenes forkert, vil der ikke ske en ulykke.

De andre virksomheder taler også om, at både arbejdsprocedurer og sikkerhedskredsløb på maskiner minimerer ulykker. Én siger lige ud, at sikkerheden er så stor, at hvis man kommer til skade, er det næsten ens egen skyld.

En virksomhed siger, at de har ekstra opmærksomhed på kemihåndteringen, og at det kun er uddannede medarbejdere, der varetager denne funktion.

Værnemidler

Anvendelsen af værnemidler afhænger af, hvor i vaskeriet medarbejderne befinder sig. I arbejdet med det snavsede vasketøj nævner en virksomhed, at medarbejderne anvender sikkerhedssko, overtræksdragt, hætte og handsker. Der er også krav om enten kort hår, eller at håret er sat op. I pakkeafdelingen anvender medarbejderne ligeledes sikkerhedssko.

En anden virksomhed nævner beskyttelsesbriller, relevant arbejdstøj og sikkerhedssko, samt en tydelig markering på og omkring maskinerne om, hvor de skal stå.

En tredje virksomhed nævner værnemidler i forbindelse med håndtering af kemi. Her anvender de handsker, beskyttelsesbriller og åndedrætsværn.

Den fjerde virksomhed siger, at de har krav om sikkerhedsfodtøj for at undgå skader, når man flytter rundt på store vogne. På grund af støj i vaskeriet har alle medarbejdere fået tilbudt høreværn, og de nævner handsker og mundbind i forbindelse med snavsetøjet.

Et vaskeri siger, at det kan være svært at få medarbejderne til at anvende værnemidler, men det er muligt at give medarbejderne en advarsel, hvis ikke de bruger værnemidler.

Sygdom og skader

To vaskerier nævner, at sygdomsniveauet ligger på 3% eller der under om året, og et af dem siger, at de har været ramt af langtidssygdom som kræft og skader efter håndbold. En tredje virksomhed siger, at de bliver ramt af influenzaepidemier ind i mellem, men at deres sygdomsniveau generelt ligger lavt. Denne virksomhed nævner, at de ved starten af en ansættelse kan se, at nogle medarbejdere bliver ramt af en del sygdom, men det løjer forholdsvis hurtigt af. Den sidste virksomhed siger, at de har et forholdsvis højt sygdomsniveau, da deres gennemsnit ligger på 6% om året. Men de har arbejdet målrettet med sygefravær siden 2015, hvor det lå på 13-14%, så der er sket en kraftig forbedring.

Vaskerierne i interviewet oplever generelt kun få skader. En virksomhed siger, at de indrapporterer kun meget få skader, og at de registrerer alle skader og nærvæd-uheld, så de kan forebygges. En anden taler om småskader, såsom at slå hovedet, få en bøjle i hovedet eller sparke tæerne ind i en vogn. Den slags opstår, når medarbejderne ikke anvender sikkerhedshjelm og sikkerhedssko. Et vaskeri siger, at det går op og ned i forhold til arbejdsskader og ulykker, og at de med mellemrum er nødt til at gøre medarbejderne opmærksomme på egen sikkerhed. Det er nemt at få fingrene i klemme mellem store vogne, så virksomheden fokuserer på sikkerhed.

Andet

Under dette punkt havde virksomhederne mulighed for at gøre opmærksom på forhold, der ikke var blevet spurgt direkte ind til.

To af virksomhederne nævner varme. Et vaskeri er generelt en meget varm arbejdsplads, da maskinerne afgiver meget varme samtidig med, at de afgiver stor fugt. Luftfugtigheden er høj, og når sommeren er meget varm og lang, som den har været i år, giver det ekstra udfordringer at arbejde i et vaskeri. Hertil kommer, at de på grund af hygiejnekrav ikke må åbne døre og vinduer for at skabe gennemtræk, så de anvender ventilation og styret udluftning. Men når det er varm luft udefra, der trækkes ind i ventilationssystemet, er det svært at køle luften ned indenfor. En af virksomhederne understreger, at medarbejderne drikker meget væske, og at de alle har en vandflaske, da de har oplevet unge afløsere besvime på grund af vandmangel.

Et vaskeri siger, at der kommer højere og højere grad af automatisering af maskinerne, og at det kræver, at medarbejderne er omstillingsparate, og at virksomheden giver medarbejderne uddannelse, så de kan håndtere maskinerne.

Det sidste vaskeri understreger, at det er vigtigt at have en god fysik. De siger, at de ved en ansættelsessamtale taler grundigt med medarbejderen om, hvilke krav der stilles til hans eller hendes fysik i forbindelse med arbejdet i vaskeriet.

4. Uddannelse

Oplæring af medarbejdere

Sidemandsoplæring

Alle vaskerier siger, at deres medarbejdere oplæres ved sidemandsoplæring, og flere af dem nævner, at nyansatte går føl hos ældre medarbejdere. Et vaskeri siger, at de går 14 dage i indsorteringen og 14 dage i pakkeriet, et andet at det drejer sig om 14 til 30 dage afhængig af den nye medarbejders behov.

Nye medarbejdere kan altid spørge kollegaerne og får også udleveret en personalehåndbog.

AMU

Tre af virksomhederne siger, at de anvender AMU i en eller anden udstrækning. To af disse siger, at alle medarbejdere skal have 'vaskeriuddannelsen' (*vaskerikurser på AMU der, når de tages samlet, omtales som 'vaskeriuddannelsen' i flere virksomheder*). Den ene virksomhed siger, at der skabes plads i arbejdsplanerne til, at medarbejderne kan komme på uddannelse, og at de er rigtig glade for uddannelserne i AMU-systemet. Denne respondent mener også, at de offentlige vaskerier i højere grad benytter sig af AMU end de private vaskerier. Det tredje vaskeri siger, at deres beliggenhed medfører, at de ikke har mulighed for at sende medarbejdere på kursus så ofte. De siger, at deres medarbejdere er meget erfarne, men i forbindelse med nye medarbejdere sender de én eller to medarbejdere af sted om året.

Det sidste vaskeri siger, at de kun meget begrænset anvender AMU. Dog har de ønske om i langt højere grad at anvende AMU og vil arbejde herfor.

Egne uddannelser

En virksomhed fortæller, at de underviser medarbejderne i TVI, som er en metode, der minder om LEAN. Respondenten siger, at de har et stort fokus på både TVI og LEAN, og at det især anvendes, når et problemområde er blevet identificeret. Med udgangspunkt i TVI analyserer vaskeriet, hvad årsagen til problemet er, og hvis det skyldes, at der er opstået en uensartethed i håndtering af opgaven på grund af jobrotation, bliver medarbejderne trænet i opgaven for at undgå fejl længere henne i produktionen.

En anden virksomhed beskriver, hvordan medarbejderne kommer igennem alle funktioner i et vaskeri, så de lærer hele kæden af arbejdsopgaver at kende. Det betyder, at de ved, hvilke fejl der vil opstå senere i produktionen, hvis der opstår en fejl i indsorteringen.

I samme virksomhed skal medarbejderne, der skal arbejde i afdelingen for vask af medico, læse en manual på 50 sider, så de er informeret om de særlige rammer, de skal arbejde under.

Et tredje vaskeri har et par gange afholdt sykurser på overtøj. De fik et tilbud fra AMU, som blev for dyrt, så virksomheden søgte selv en syerske, der udviklede et kursus til dem. De har ligeledes afholdt interne it-kurser.

Medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund

Uddannelsesniveaet varierer lidt fra vaskeri til vaskeri, men hovedparten af medarbejderne i alle fire virksomheder er ufaglærte. Nogle af medarbejderne især fra andre lande har dog uddannelser fra hjemlandet, som ikke er godkendte i Danmark.

To virksomheder fortæller, at de har medarbejdere med en lang videregående uddannelse, for eksempel læger og ingeniører, og at de har medarbejdere med korte uddannelser.

En virksomhed siger, at de har flere medarbejdere med en uddannelse inden for handelsområdet. Kvinder, der har stået i en butik, oplever efter at have fået børn, at arbejdstiderne ikke passer med et børneliv. De vælger ind i mellem at søge arbejde på et vaskeri i stedet, hvor arbejdstiderne i højere grad kan hænge sammen med livet med små børn.

Samme virksomhed fortæller, at de også har medarbejdere med baggrund i det grønne område, enten som gartnere eller som blomsterbindere.

Efteruddannelse

To vaskerier giver udtryk for at have et forholdsvis højt niveau for efteruddannelse. En virksomhed siger, at alle medarbejdere får vaskeriuddannelsen, flere har været på LEAN-kursus og andre på pc-kursus. Respondenten siger, at medarbejderne generelt gerne vil på kursus, og at det er atypisk, da andre afdelinger har svært ved at finde medarbejdere, som ønsker at efteruddanne sig.

En anden virksomhed siger, at de har et mål om, at alle medarbejdere skal gennemføre vaskeriuddannelsen, og at udvalgte medarbejdere, som har vist særlig interesse, bliver uddannet inden for LEAN og TVI. Disse medarbejdere får efterfølgende en særlig rolle i at uddanne kollegaerne inden for områderne. De tilrettelægger forløb, som kollegaerne gennemfører.

Samme virksomhed fortæller, at enkelte medarbejdere har efteruddannet sig i kvalitet og ISO 9001. Respondent siger, at det er vigtigt at fange de medarbejdere, som har særlig interesse for efteruddannelse, da det giver de bedste resultater. At efteruddanne sig kræver et ekstra engagement.

Et tredje vaskeri siger, de efteruddanner medarbejderne i det omfang, der er behov.
Respondenten nævner, at de har været igennem en screening for ord- og talblindhed.

Det sidste vaskeri siger, at de kun efteruddanner meget lidt.

5. Udfordringer og udviklingstendenser i branchen

Udfordringer

Prispres

Som i mange andre brancher har kunderne et stort fokus på prisen for vaskeydelsen. Vaskerierne får færre og færre kroner pr. kilo, og de konkurrerer med hinanden om prisen. Det er svært at bringe andre kompetencer som miljø, hygiejne og integration i spil, og det er dermed svært at fokusere på værdiskabelsen i ydelsen. En respondent siger, at man med det store fokus på pris risikerer at slække på kvaliteten, hvilket ikke er hensigtsmæssigt især ikke for de vaskerier, der arbejder med hospitalsartikler. En anden siger, at det er svært at skabe udvikling i en branche, der er prispresset.

En respondent nævner, at han har kollegaer, der får den samme pris pr. vare, som de fik i 1986. Han mener, at løsningen på prispresset er øget digitalisering og automatisering. Når kunderne ikke vil betale tilstrækkeligt for ydelser og produkter, og arbejds lønnen stiger, må branchen automatisere i højere grad og finde nye produkter, der kan håndteres med færre arbejdshænder. Han mener derfor, at medarbejderne som følge af prispresset er nødt til i højere grad at arbejde ved en computer. Samtidig er det en udfordring, hvis man også lever af sæsonarbejde (hotelvask) at skulle automatisere, da en maskine er dyr og dermed kræver en vis volumen for at kunne tjene sig selv hjem. Men hvis maskinen mest skal anvendes i sæsonen på 2-3 måneder, kan det tage 20 år, inden maskinen tjener sig selv hjem.

Presset på prisen får også betydning for medarbejderne. Der måles på, hvor mange kilo tøj vaskeriet når i timen pr. medarbejder, og prisen regnes ud herefter. Ledelserne ønsker at gøre processerne så effektive som muligt, og medarbejderne arbejder så godt og så hurtigt, de kan.

Samtidig nævner en respondent, at et prispres også kan være en styrke, da det tvinger vaskerierne til at yde deres bedste.

Rekruttering og branchens synlighed

Det er en udfordring at rekruttere velkvalificeret arbejdskraft. Branchen er forholdsvis lille, vaskerierne er spredt ud over hele Danmark og beskæftiger over 3000 medarbejdere i industrivask. Branchen er relativt ukendt og mangler synlighed, hvilket kan medføre mangel på jobsøgning i vaskerierne.

En respondent nævner, at de ikke selv har haft problemer, da der lokalt har været fabrikker, som lukkede, og der har dermed været kvalificeret arbejdskraft til vaskeriet. Men en anden respondent siger, at de har haft udfordringer med at rekruttere til visse funktioner, især teknikere, chauffører, produktionschefer og -ledere. Han siger også, at hvis man kan få fat på ledere, er det ikke nødvendigvis de bedste, da branchen ikke er så attraktiv.

Konkurrence til vaskerierne

Nogle af kunderne skifter deres linned og beklædning ud med éngangsartikler. De anvender i højere grad papirservietter på toiletter, og læger opererer med éngangstøj. Disse éngangsartikler er en konkurrent til vaskerierne.

Anden form for konkurrence på sigt kan være, at hospitalerne anskaffer maskiner, så de kan vaske selv, at der udvikles tekstiler, som ikke behøver at blive vasket, eller at der findes nye måder at desinficere tøj på, for eksempel ved frysning.

Vaskerierne kan dermed på grund af udviklingen risikere at have færre opgaver i fremtiden. De kan derfor have gavn af at overveje, hvordan de vil imødegå disse mulige udviklinger.

Udlicitering

Politikere i regionen sender vaskeridriften på hospitaler i udbud, hvilket medfører, at medarbejderne på et vaskeri, der varetager vaskeriet på et hospital, oplever, at de ofte skal afprøves, om de gør arbejdet godt og hurtigt nok. Respondenten, der bringer dette på bane, siger, at medarbejderne følger med, hvis et privat vaskeri vinder udbuddet, men at de kun er sikret i overenskomstperioden. Det medfører, at der opstår usikkerhed blandt medarbejderne, når de nærmer sig et udbud.

Leverandører til vaskeribranchen

Ifølge en respondent er leverandørerne til vaskeribranchen ikke hurtige til at adaptere nye teknologier. Hverken maskinleverandører, tekstilleverandører eller kemileverandører. Da det er en lille branche, er der ikke mange leverandører, så konkurrencen er lille, og leverandørerne er dermed ikke ansporet til at yde deres bedste. Respondenten siger, at service fra leverandørernes side er ikke-eksisterende, deres udviklingshastighed er begrænset, og flere af leverandørerne er store, men Danmark er et lille marked, og de leverer mest dét til det danske marked, som de ikke kan sælge i udlandet. Leverandørerne anvender her udover pakkeløsninger, og det betyder, at de ikke kan tage hensyn til, hvis et enkelt vaskeri har særlige ønsker til maskiner.

Udviklingstendenser

Automatisk indsortering

To virksomheder taler om, at der arbejdes hårdt på at gøre det muligt at gøre indsorteringen automatisk. Der findes i dag en løsning, hvor tøjet udstyres med en chip, som kan anvendes ved indsorteringen og ved udsorteringen, men endnu ikke ved pakning. Ifølge en respondent er udfordringen, at chippen endnu er for ustabil, og virksomhederne vil derfor ikke anvende

denne løsning endnu. Men da der arbejdes på at finde en løsning, forventer én af disse virksomheder, at det kommer til at gå stærkt.

En anden virksomhed siger, at de fleste vaskerier har chipstyrede uniformer og dermed også anlæg, der kan sortere uniformerne for dem.

En respondent mener, at flere og flere kunder chipper deres beklædning, da de mister en del tøj, og prisen på chip er blevet mindre. På grund af spildet kan det i flere tilfælde betale sig at investere i at chippe arbejdstøjet. Der er også potentiale på andre områder, men vaskerierne er nødt til at holde mulighederne op mod omkostningerne.

En respondent tilføjer, at den eneste udviklingstendens, der er, er at der udvikles teknologi, som kan overtage arbejdsfunktionerne i branchen.

Teknologi og robotter

Branchen går ifølge flere respondenter i retning af at blive mere og mere automatiseret, der sker en teknologisk fremdrift. Hvor det er muligt og rentabelt, vil man anvende maskiner til at udføre arbejdet fremfor medarbejdere. Udviklingen er dog betinget af, at det er muligt at skabe omsætning på markedet, og branchens ringe størrelse i Danmark åbner ikke stor mulighed for innovation. Mange af de store maskinproducenter fokuserer på andre markeder end det danske, og danske interesser kan ikke bære udviklingsomkostningerne. Der skal være et større potentiale, før maskinproducenterne finder på nyt. Det danske marked er begrænset, fordi maskinerne er dyre, så der sker sjældent nyanskaffelser på danske vaskerier. Når vaskerierne køber nye maskiner, skal disse opfylde konkrete behov. Danske vaskerier lader sig inspirere af, hvad de ser hos andre, og det kan bidrage til udvikling på det danske marked. Men det er sjældent, at et vaskeri udskifter en hel maskinpark, da det er for dyrt. Et vaskeri skal afskrive maskinparken, før de køber nye maskiner, men ser de smarte løsninger hos kollegaer ude i verden, forsøger de at tilpasse deres produktionsapparat for at tilnærme sig en bestemt funktionalitet.

En respondent siger, at der vil komme flere og flere robotter. Der findes allerede robotter, som kan lægge håndklæder sammen, selvom virksomheden endnu ikke har anskaffet sig en sådan. Men respondenterne forventer, at det kommer til at gå stærkt fremover med den teknologiske udvikling inden for branchen.

Fordelen ved robotter er, at det mindsker nedslidningen hos medarbejderne, men ulempen er, at virksomhederne kan vælge at fyre folk, når teknologien anvendes. Respondenterne har dog erfaring for, at medarbejderne stadig skal bruges efter indførelse af teknologi, blot til andre opgaver end tidligere.

Bæredygtighed

Bæredygtighed har stor plads i vaskeribranchens bevidsthed. Modebranchen har i høj grad haft fokus på det, og da vaskeribranchen er storforbrugere af tekstiler, er det også blevet en del af deres strategi. Der er stor opmærksomhed på at være så bæredygtig som mulig. I den forbindelse fokuserer man på miljømærkede kemiprodukter og mindre forbrug af vand.

Færre og større vaskerier

Ifølge en respondent er der en trend mod, at der bliver færre og større vaskerier. I Danmark er der to store virksomheder, som sidder på en relativt stor del af markedet. De store virksomheder har i højere grad mulighed for at investere i maskinparken, og respondenter mener, at det giver større professionalisme i vaskeriet. Samtidig ønsker de små nicheområder, at der kommer flere spillere på markedet, og de små virksomheder oplever, at det er et problem, at der er to store vaskerier. Når kun de to store vaskerier kan byde på for eksempel sygehusvask i Region Syd, kan det blive et problem for kunden, da det ikke giver ordentlig konkurrence på opgaven. Spørgsmålet er, om markedet kan rumme flere spillere.

Integration

Der er mange medarbejdere med udenlandsk baggrund i branchen, og en respondent understreger vaskeriernes rolle i integrationsopgaven. I samfundet generelt er der færre og færre ufaglærte opgaver, men vaskerierne har stadig job til ufaglærte og har således været med til at løfte integrationsopgaven.

6. Indført teknologi i branchen

Flere respondenter siger, at der ikke er deciderede robotter i branchen. Det er en svær branche at 'robotificere', da tekstiler er svære at standardisere, fordi det er et blødt materiale, og fordi det ikke har et defineret fikspunkt. Hertil kommer, at dét der er ens i dag ikke nødvendigvis er ens i morgen.

Tre vaskerier nævner, at de arbejder med chippede uniformer og med disse, har de også anlæg, der kan styre uniformerne gennem vasken. Et vaskeri siger, at de har et sorteringsanlæg, som anvender informationerne i chippen, og et andet siger, at de har conveyor-systemer, der bringer uniformerne rundt i produktionen. Et vaskeri vil automatisk kunne gennemlyse tøjet ved røntgen for at se, om der er noget i lommerne, tidligere foregik det manuelt.

Et andet siger, de har indsorteringsmaskiner, der sorterer tøjet, de har vaskerør og vaskebånd der kan føre til tørring, og et system hvor bøjle og chip hænger sammen.

Et vaskeri siger, at de overvejer at indføre teknologi/chip i forbindelse med arbejdsbeklædning, men respondenteren mener ikke, det er tilstrækkeligt stabilt endnu, og da det er forholdsvis dyrt, vil de vente med at indføre det, til det bliver mere stabilt. Respondenten siger dog også, at teknologien ikke kan gøre det hurtigere end deres bedste medarbejder.

En respondent siger, at nogle vaskerier ikke har ændret sig i 20 år, mens andre vaskerier er nået langt rent teknologisk set. Og at prisen på nyt udstyr er voldsomt dyrt, hvorfor virksomhederne er længe om at beslutte sig for at udskifte produktionsudstyret.

7. Medarbejdernes kompetencer

Medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov

Det er forskelligt, hvad virksomheden opfatter som kompetenceudviklingsbehov hos medarbejderne.

En virksomhed siger, at de ikke mangler viden i forhold til at udføre det daglige arbejde, og at sidemandsoplæring er tilstrækkelig. Men i forhold til at forstå branchen, processerne og kemien giver det mening at søge efteruddannelse.

De resterende tre virksomheder siger, at medarbejderne får større og større behov for teknologisk indsigt på grund af udviklingen. To nævner, at der på arbejdspladserne er en større gruppe medarbejdere, som er teknologiforskrækkede – en nævner ældre medarbejdere, og en anden nævner kvinder. Arbejdet i et vaskeri kræver i højere grad end tidligere, at man kan anvende en computer eller håndterede teknologi i forbindelse med en robot, hvilket er udfordrende, hvis man generelt er bange for at lave fejl på grund af manglende forståelse for teknologien.

Men ønsket om efteruddannelse handler om brede it-kompetencer såsom 'forståelse for' og 'fortrolighed med' i arbejdet med en computer. Typisk skal medarbejderne arbejde med branchetilpassede it-programmer, men en respondent understreger, at en større generel fortrolighed med en computer vil gøre det lettere for medarbejderne at anvende de mere specifikke programmer. Man ønsker, at medarbejderne bliver trygge ved at anvende en computer og en tablet og ikke, at de bliver undervist i konkrete robotter eller anden teknologi. En virksomhed siger, at hvis en medarbejder skal oplæres i en konkret maskine, er det bedst, at det sker på egen virksomhed, da det kan være svært for medarbejderen uden erfaring med teknologi at omsætte læring fra et klasselokale til arbejdspladsen. Respondenten fra en af virksomhederne nævner, at de ikke sender medarbejderne på generelle it-kurser.

Udfordringen med medarbejdere uden erfaring med teknologi, eller som er decideret bange for at arbejde med det, bliver mindre med årene. Jo flere unge der ansættes, jo færre udfordringer har disse med teknologi, da de fleste af dem er vokset op med generelle it-kompetencer. Men i dag er der stadig en gruppe medarbejdere, som har disse vanskeligheder, og dem skal virksomhederne stadig arbejde med. Især medarbejdere fra andre lande har mindre erfaring end medarbejdere født i DK, og en af virksomhederne understreger, at disse medarbejdere har behov for at få mere viden om it. I den forbindelse nævner respondenterne, at det vil være hensigtsmæssigt at indarbejde bred it-forståelse i vaskeriuddannelsen.

Et andet kompetenceudviklingsbehov nævnes også. Et vaskeri siger, at visse medarbejdere har brug for støtte til at læse og regne, da de skal sortere vasketøjet på navn og nummer. Det kræver, at medarbejderne kan læse og forstå tal.

Krav til medarbejderne i forbindelse med ny teknologi

Dette afsnit hænger tæt sammen med det forgående, men afsnittet her fokuserer på specifikke tilføjelser i forbindelse med teknologien i et vaskeri.

Et vaskeri peger på, at medarbejderne skal være omstillingsparate og klar til en potentiel omskoling. Når der bliver indført nye maskiner, er der nye arbejdsgange, og det skal medarbejderne være indstillet på at lære. Respondenten nævner, at virksomheden forestiller sig at skulle opkvalificere nogle af deres medarbejdere til industrioperatører, og han forventer, at de langt ud i fremtiden vil få flere industrioperatører og færre vaskerimedarbejdere.

Et andet vaskeri siger, at det kræver særlige kompetencer af medarbejderne, når vaskeriet indfører halvautomatiske systemer. Der kan ske ting, der ikke bør ske, for eksempel ved udsorteringen af uniformer kan de køre over på en forkert stang, og som medarbejder skal man kunne gennemskue, hvorfor det sker. Man skal forstå, hvad der sker i systemet. Respondenten siger, at computeren ikke er bedre, end den medarbejder der betjener maskinen. Det er dermed vigtigt, at medarbejderne har en grundlæggende forståelse for at håndtere maskiner på den rette måde. En lille fejl i et halvautomatisk system kan hobe sig op og blive til store udfordringer i den sidste ende af produktionen. Manuelle fejl blev opdaget tidligere i processen, mens det i dag først ses sidst i processen.

Et tredje vaskeri nævner, at medarbejderne skal føle større fortrolighed med en computer. Selve arbejdet er enkelt, da man blot skal starte og stoppe maskinen. Medarbejderen skal i højere grad arbejde som operatør.

Det fjerde vaskeri nævner også her medarbejdernes angst for at håndtere en computer. Den er medarbejderne nødt til at overvinde. Respondenten nævner også, at det er en udfordring for de medarbejdere, der har svært ved at læse og skrive, men mener, at hvis medarbejderne får en ordentlig oplæring, er det ikke noget problem at arbejde med teknologi.

Flere vaskerier siger, at medarbejderne er i stand til at varetage opgaverne i dag, da virksomhederne har rekrutteret efter det og opkvalificeret medarbejdere til det. Dog har det ikke været muligt at opkvalificere alle medarbejdere.

Efterspurgte kompetencer hos medarbejdere i fremtiden

Det er især kompetencer inden for it, der efterspørges. En af respondenterne siger, at han ikke ansætter medarbejdere, der ikke har erfaring med brugen af it. Det anvendes så meget i dag, at en potentiel medarbejder med manglende erfaring i it ikke kan arbejde hos dem. Det anvendes i produktionen, men det anvendes også i kommunikationen mellem medarbejderne,

og de skal logge sig på systemet med jævne mellemrum. Det er grundlæggende, at medarbejderne kan håndtere it.

En anden respondent nævner fordelene ved, at børn i visse folkeskoler lærer at programmere, da det på sigt vil give de kyndige medarbejdere, man har brug for vaskerierne. Det er essentielt at have større viden og forståelse for teknologien.

Et vaskeri nævner, at det i dag til en vis grad er relevant at have tekstilkendskab, farver og stoftyper, i indsorteringen. Men da al beklædning enten har eller får chip, vil denne viden ikke være relevant fremover. Den viden vil en computer håndtere i forbindelse med chippen. Vaskeprogrammerne er også kodet med en chip, så denne viden er heller ikke længere relevant for medarbejderne. Respondenten mener, at automatiseringen vil have vundet indpas i forhold til en stor del af al tekstil, men der vil være tekstiler, hvor det ikke kan betale sig at automatisere. Et viskestykke, der koster tre kroner, vil man for eksempel ikke sætte en chip i til en krone, men i andre og dyrere tekstiler, vil man isætte chips. Respondenten mener også, at denne udvikling er eksponentiel, det går stærkere og stærkere.

Et vaskeri siger, at der ikke i fremtiden vil være efterspørgsel efter særlige kompetencer.

8. Behov for at udvikle nye AMU-uddannelser

På nær én giver ingen af de adspurgte virksomheder udtryk for behov for at udvikle nye uddannelser i AMU. Den ene virksomhed foreslår uddannelse, som allerede eksisterer.

Herudover taler en respondent for, at der i den eksisterende vaskeriuddannelse inkorporeres mere håndtering af it. At der på uddannelsen arbejdes med at skabe større forståelse for it, og at der anvendes flere eksempler, som kursisterne kan genkende fra deres hverdag. For eksempel at en uniform kører over på en forkert stang i en automatiseret proces.

Respondenten mener, at uddannelsen skal opdateres i forhold til de automatiserede processer, for eksempel uniformsortering, da det bliver en større og større del af hverdagen. Han mener, at uddannelsen skal anvende tidssvarende eksempler, da medarbejderne er nødt til at kunne se sig selv i situationen. Hvis ikke, er det sværere for dem at forstå undervisningen og overføre viden til dagligdagen på vaskeriet.

Han ønsker, at uddannelsen på dette område i højere grad afspejler hverdagen i vaskeriet.

En respondent ønsker, at kurserne bliver samlet til flere dage fremfor et-dages kurser, da de skal rejse efter kurserne. Men da kurserne i forbindelse med en omskrivning er blevet revideret og i den forbindelse også sammenlagt til at vare flere dage, vil dette ønske snart kunne opfyldes.

Den virksomhed, der ikke i særlig grad anvender AMU, ønsker uddannelse, som beskriver det overordnede flow i vaskeriet, så medarbejderne lærer at forstå hele forløbet inden for en vaskeproces. Respondenten ønsker også, at der findes en let udgave af info om ISO-standarder og svanemærkning, da branchen arbejder med disse, og det ville give medarbejderne en større ansvarsfølelse for jobbet.

9. Maskinproducent

Maskinproducentens interview fremstilles med sit eget kapitel i analysen, da virksomhedens vinkel er en anden vaskeriernes. Vaskeriernes medarbejdere i denne analyse er vaskerassistenterne, mens maskinproducenten også omtaler vaskeriets andre typer af medarbejdere. En sammenblanding af de to aktører på vaskeriområdet i analysen vil give forvirring, og maskinproducenten fremstilles derfor for sig selv.

Udfordringer

Manglende erfaring

Respondenten mener, at de unge mennesker, der kommer ind i branchen, generelt er mere uerfarne end tidligere. Respondenten kalder dem excel-mennesker, som er kloge og har lange uddannelser, men som mangler erfaring inden for området. Han siger, at tidligere havde man smede, som fagligt var meget dygtige, men som ikke var gode som ledere, og i dag ønsker man nogle, der kan kombinere faglighed og lederskab. Man ønsker for eksempel produktionsingeniører, men når de unge kommer ud i erhvervslivet efter uddannelsen, mangler de fagfagligheden. Han nævner også, at der tidligere var en del mejeriarbejdere med en god procesindsigt, som flyttede over i vaskerierne, og at der med dem blev opbygget en stor viden om tekstil og proces. Han mener, at der i dag er større fokus på at skabe generalister fremfor at få dybde i fagligheden.

Udviklingstendenser

Automatisering

På maskinsiden bliver alt mere og mere automatiseret, og teknologien bliver dermed vigtigere. Software og it kommer mere og mere i centrum.

Effektiviseringer

Der er fokus på at få større mængder vasketøj gennem en produktion med mindre arbejdskraft.

Der er ligeledes fokus på at forbruge mindre vand og energi.

Indført teknologi i branchen

Der er forskel på de europæiske landes opfattelse af behovet for teknologi i vaskeribranchen. I England er arbejdslonnen stadig så lav, at de ikke investerer i teknologi, mens det ser anderledes ud i Skandinavien, Holland og Belgien. Især i Norge vil det være relevant for vaskerierne at investere i teknologi, da lønningerne er høje, og det kan være svært at få arbejdskraft.

Ifølge respondenterne er det generelt svært at holde på medarbejderne i branchen, fordi det er et hårdt og varmt arbejde, og det er ikke en attraktiv branche (dog modsiger vaskerierne i analysen udsagnet om, at det er svært at holde på medarbejderne). Det giver dermed et incitament til at automatisere vaskerierne i højere grad, men det er samtidig svært at automatisere, da tekstil kommer i mange størrelser og kan krympe.

Dog mener respondenterne, at der er elementer i proceskæden, der ikke er opdaterede gennem mange år, og når det nu viser sig muligt at automatisere, bliver vaskerierne interesserede.

Maskinproducenten har indkøbt maskiner fra Inwatec, som arbejder med kunstig intelligens og en billeddatabase, der konstant opbygges. Inwatecs maskiner har en selvlærende effekt, og de erfarer over tid, hvordan de skal håndtere og kan 'se' forskel på de enkelte tekstiler.

Respondenten siger, at der gennem de sidste 10-20 år været en udvikling omkring øget teknologi i vaskeribranchen, og han forventer, at det vil fortsætte.

Medarbejdernes kompetencer

Respondenten taler om krav til to medarbejdergruppers forskellige kompetencer. Han mener, at der på operatørniveau ikke vil blive stillet store krav fremadrettet, da maskinproducenterne arbejder på at gøre maskinerne så let betjenelige som muligt. Men han mener, det bliver mere og mere udfordrende for den medarbejdergruppe, som skal vedligeholde maskinerne. Tidligere sad der en motor i maskinerne, mens der i dag sidder en føler eller software, og man vil skulle anvende flere faggrupper for at kunne reparere en maskine.

Respondenten mener, at operatørerne skal have en bredere uddannelse, men ikke specifikt inden for de enkelte maskiner. Han oplever, at når der kommer nye medarbejdere på en ny fabrik, tager det tre måneder, før de er oplært, og han mener ikke, at de skal kunne mere i fremtiden, end de skal i dag.

Behov for at udvikle nye AMU-uddannelser

Ifølge respondenterne mangler der viden på driftslederniveau og i forbindelse med vedligehold af maskiner. En tekniker eller smed skal vide, hvad der sker i slutningen af kæden, hvis han skruer på en knap i begyndelsen af kæden. Det er denne type medarbejdere, der bliver udfordret mere og mere, fordi teknologien på maskinerne ændrer sig, selvom vaskeprocessen ikke ændrer sig synderligt.

10. anbefalinger

Mulighed for nyudvikling

Ud fra analysens resultater anbefales det endnu ikke at udvikle specifikke kurser i teknologi og robotter anvendt i vaskeriet. Virksomhederne er ikke langt nok i den teknologiske udvikling til at ville søge denne type kurser, og de efterspørger da heller ikke selv sådanne nye uddannelser. Men flere efterspørger grundlæggende it-forståelse hos en gruppe medarbejdere, og i den forbindelse kan man overveje:

- Udvikling inden for generelle it-kompetencer
- At screene det eksisterende AMU-udbud i forhold til grundlæggende it
- Udvikling af kursus i håndtering og betjening af vaskeriteknisk it

Dagligdags anvendelse af it på eksisterende uddannelse

Flere virksomheder taler om medarbejdere, især ældre og udlændinge, der kun har lidt eller mindre dagligdags erfaring med mobiltelefon, tablet og computer, og som har en barriere i forhold til at håndtere den eksisterende teknologi i vaskerierne. Respondenterne ønsker, at disse medarbejdere får mulighed for generelt at øve sig, og der foreslås derfor, at der i højere grad i *planlægningen* af den eksisterende uddannelse indlægges dagligdags eksempler på håndtering af automatisering og teknologi. At kursisterne på kurserne fysisk håndterer nogle af de platforme, der anvendes på et vaskeri.