

Undersøgelse af virksomhedsbarrierer for og fordele ved elevforløb blandt rengøringsvirksomheder

Moos-Bjerre A/S for Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat (SUS), Marts 2022



Indhold

KAPITEL 1 *Om undersøgelsen*

KAPITEL 2 *Hovedkonklusioner*

KAPITEL 3 *Oplevede fordele ved elever*

KAPITEL 4 *Oplevede barrierer ved elever*

KAPITEL 5 *Virksomhedernes ønsker til lærepladsforløb*

KAPITEL 6 *Drømmeeleven*

KAPITEL 7 *Tips og tricks til det gode lærepladsforløb*

KAPITEL 1

Om undersøgelsen



Indledning, datagrundlag og læsevejledning

Om undersøgelsen

Denne rapport er udarbejdet af Moos-Bjerre A/S på opdrag fra Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat (SUS) med det formål at belyse, hvilke barrierer både offentlige og private rengørings-virksomheder står over for i forbindelse med at ansætte og have elever fra rengøringstekniker- og serviceassistentuddannelsen.

Undersøgelsens datakilder

Undersøgelsen omfatter interviews med uddannelseskonsulenter på skolerne for at samle op på deres erfaringer med at arbejde sammen med virksomhederne om at sikre gode lærepladsforløb og for at undersøge, hvilke barrierer de støder på i samarbejdet med virksomhederne, og hvilke ansættelses- og uddannelsesbarrierer de ser hos virksomhederne. Herudover er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt lærepladsgodkendte virksomheder, kvalitative interviews med offentlige og private godkendte virksomheder samt et online fokusgruppelinterview med elever, for at samle op på deres oplevelser heraf. Endelig indgår data fra virksomhedsbesøg med samtaler med elever og ledere.



7

Interviews
med
uddannelses-
konsulenter



54

Spørgeskema-
besvarelser



14

Interviews
med
rengørings-
virksomheder



1

Online
fokusgruppe-
interview



10

Virksomheds-
besøg

Læsevejledning

Rapporten er struktureret i syv kapitler. Den er opbygget således, at der først introduceres til undersøgelsens formål og datagrundlag. Herefter følger et samlende kapitel for undersøgelsens hovedkonklusioner.

Rapportens *tredje kapitel* indeholder en gennemgang af virksomhedernes fordele ved at tage elever og at have ansatte på uddannelse. *Det fjerde kapitel* afdækker de oplevede barrierer ved elevforløbet og hvilke forskellige barrierer, der findes blandt hhv. offentlige og private virksomheder.

Rapportens *femte kapitel* omhandler de ønsker, som virksomhederne har udtrykt i forhold til elevforløbet, og hvordan dialogen med uddannelsesinstitutionerne forløber.

Dernæst følger det *sjette kapitel*, som opstiller en idealtipe af en drømmeelev ud fra de karakteristika, som virksomhederne har lagt vægt på. Dette er efterfulgt af rapportens *syvende kapitel*, som samler op på de tips og tricks virksomhederne har delt, som kan skabe gode forudsætninger og rammer for et godt elevforløb.

Datagrundlaget uddybet

Spørgeskemaundersøgelsen

Først udarbejdedes et udtræk fra praktikpladsen.dk med alle lærepladsgodkendte rengøringsvirksomheder, som herefter blev sorteret efter om virksomheden havde oplyst en e-mailadresse. Dette resulterede i 445 virksomheder. Næsten samtlige virksomheder fremgik dog mere end én gang, fordi de enten både tilbød lærepladser til rengøringsteknikere og serviceassistenter eller havde flere afdelinger rundt om i landet.

Der blev derfor udsendt 378 mails, hvor én e-mailadresse maksimalt ville modtage tre e-mails - én invitation pr. uddannelsesretning. Af unikke virksomheder blev der inviteret 240 virksomheder, hvoraf 54 besvarede spørgeskemaet, hvilket er en god svarrespons og giver et meget tilfredsstillende datagrundlag.

52 pct.

Har elever nu

33 pct.

*Har ikke elever nu,
men har tidligere haft*

15 pct.

*Har ikke haft
elever*

Virksomhederne blev, udover hvorvidt de havde elever, også spurgt ind til, om deres arbejdsplads var offentlig eller privat. Og de virksomheder som har eller har haft elever blev spurgt ind til, om eleverne arbejdede i virksomheden i forud for lærepladsforløbet :

40 pct.

*Offentlige
virksomheder*

60 pct.

*Private
virksomheder*

35 pct.

*Uddanner egne
ansatte*

65 pct.

*Uddanner ikke
egne ansatte*

Fordelingen af interviewede virksomheder

Der er gennemført 14 interviews med virksomheder. Fordelingen af de 14 interviews er således:

- **6** private virksomheder
- **5** hospitaler
- **3** kommunale og regionale arbejdspladser

Blandt de private virksomheder er fire af de største private rengøringsvirksomheder i Danmark samt én mellemstor og én mindre rengøringsvirksomhed. Regionalt har de 14 interviews fordelt sig således:

6

*Interviews vest for
Lillebælt*



8

*Interviews øst for
Lillebælt*

Fordeling af virksomhedsbesøg

Der er hertil gennemført 10 virksomhedsbesøg, som fordeler sig over hele landet og på typer af arbejdspladser således:



3

Besøg ved hospitaler



5

*Besøg ved private
virksomheder*



2

*Besøg ved kommunale og
regionale arbejdspladser*

KAPITEL 2

Hovedkonklusioner



Konklusioner

Fordele ved at have elever

Generel tilfredshed blandt virksomhederne, som har elever

Der er generelt en udbredt tilfredshed blandt virksomhederne med at have elever i virksomhederne.

Elever bidrager til en højnet kvalitet i arbejdsgange og uddannelse medvirker til en øget selvtillid

Virksomhederne er generelt enige om, at elever er med til at højne kvaliteten af virksomhedernes arbejde. Derudover er elever i stand til at arbejde selvstændigt og dertil aflaste kollegaer i virksomheden. Uddannelsen bidrager ligeledes til en øget selvtillid og tro på egne evner hos eleverne. Virksomhederne oplever også, at eleverne i høj grad er motiverede for at lære og har et ønske om at videreformidle deres viden.

Uddannelse som markedsførings- og rekrutteringskanal

Flere virksomheder beskriver anvendelsen af elever som en rekrutteringskanal for at sikre fremtidens medarbejdere. Det er især hospitaler, der anvender elever som en del af deres rekrutteringsstrategi. Private virksomheder bruger i højere grad elever til medarbejderfastholdelse. Det er dog et generelt træk for virksomhederne, at de uddannede elever fremvises som inspiration til andre medarbejdere. Nogle virksomheder påpeger ligeledes, at uddannelse af elever er planlagt til at være en del af virksomhedens fremtidige branding.

Elever får et fagligt løft og bevidsthed om vaner gennem uddannelsen

Virksomhederne giver generelt udtryk for, at elever bidrager til et fagligt niveau, og eleverne opnår et fagligt løft gennem den erhvervede uddannelse. Gennem uddannelsen får eleven en bevidsthed om sine vaner og rutiner. De bliver opmærksomme på relevante spørgsmål, som kan stilles ved udførelse af bestemte opgaver.

Uddannelse af elever giver afkast

Undersøgelsen viser, at uddannelse kan betale sig. Uddannelse af elever giver virksomhederne et økonomisk og driftsmæssigt afkast. Virksomhedens investering og udgift i form af lønudbetaling og vikardækning under skoleophold er således hurtigt tjent ind igen.

Ledere og arbejdsgivere udtrykker de direkte gevinster som:

- God markedsføring og omdømme
- Højere kundetilfredshed
- Højere kvalitet i arbejdets udførelse
- Højere medarbejderengagement og -tilfredshed
- Bedre rekrutteringsgrundlag
- Lavere sygefravær.

Konklusioner

Barrierer for at tage elever

Elevernes sproglige kompetencer

Virksomheder oplever generelt udfordringer med elevernes sproglige kompetencer. Særligt hospitalerne fremhæver et behov for, at deres ansatte skal være i stand til at kommunikere med patienter. Hospitalerne anvender bl.a. ansættelsessamtaler til at undersøge den potentielle elevs færdigheder og sproglige kompetencer i deres screening af kommende elever. Uddannelseskonsulenter samt nuværende og tidligere elever påpeger ligeledes den sproglige barriere. Eleverne understreger i forlængelse af dette behovet for undervisningsdifferentiering på skolerne. Da der ellers kan være en tendens til, at underviserne sænker niveauet til laveste fællesnævner på grund af sproglige udfordringer.

Elevernes modenhed og arbejdsmarkedsparathed samt private forhold

Den væsentligste forskel mellem de yngre og ældre elever er arbejdsmarkedserfaring. De yngre elever har behov for at blive introduceret til hverdagen på en arbejdsplads. Hvorimod de ældre elever ikke har dette behov og ofte opleves som mere mødestabile og med et bedre overblik over deres hverdag. Flere virksomheder har derudover også oplevet, at nogle elever har udfordringer i deres privatliv, som indvirker på deres evne til at arbejde.

Modstand fra en anden faggruppe

Særligt hospitalerne har fremhævet, at en udfordring de står med i forbindelse med at uddanne personale til serviceassistenter er modstand fra en anden faggruppe.

Elevernes uddannelses- og skolehistorik

Blandt de adspurgte virksomheder forekommer det tydeligt, at produktiviteten blandt elever er afhængig af, hvorvidt den pågældende elev før har været i virksomheden. Adskillige virksomheder har oplevelsen af, at deres ansatte har dårlige erfaringer med uddannelse, hvorfor de skal motiveres og skubbes til at udføre uddannelsen. Det er i høj grad virksomhedernes tro på deres ansatte, som bidrager til en overvindelse af frykten for uddannelse.

Modstand fra ledelse og kollegaer uden uddannelse

Det er en manglende anerkendelse af branchen, der - i nogle virksomheder - påvirker ledelsens syn på behovet for uddannelse. Når virksomhedens lærepladsansvarlige selv er uddannet indenfor faget tydeliggøres vigtigheden for ledelsen. Yderligere møder det uddannede personale en vis modstand fra de uddannede kollegaer, hvilket bl.a. skyldes manglende viden og evne til at begrunde sine valg og rutiner.

Forskellige barrierer for private og mindre virksomheder

Det er særligt en barriere for private virksomheder, når eleverne skal på skole, fordi de skal erstattes i driften. Hos mindre virksomheder udgør det administrative arbejde også en stor barriere for at påbegynde elevforløb. Nogle virksomheder oplever et behov for en uddannelsesafdeling for at være i stand at håndtere kommunikationen med skolen.

Konklusioner

Virksomhedernes erfaringer med det gode læreforløb

Afholdelse af en forventningssamtale, midtvejssamtaler samt en elevansvarlig som eleven kender

Nogle virksomheder udtrykker, at de har gode erfaringer med afholdelse af forventningssamtaler, da det kan mindske antallet af afbrudte forløb. Midtvejssamtalerne giver eleverne en mulighed for at reflektere over deres tilegnede viden samt for at afgive ønsker til forandringer og forbedringspunkter. I den sammenhæng er der flere virksomheder som har gode erfaringer med, at eleven kender den elevansvarlige, fordi det giver en højere grad af tillid og tryghed og dermed lyst og mod til at udveksle erfaringer, forventer og ønsker. Midtvejssamtaler er en del af uddannelsens bekendtgørelse, hvorfor dette resultat bekræfter disse samtalers eksistensberettigelse, og at man kan gøre mere for at sørge for, at alle virksomheder afholder samtalerne med deres elever.

Anvendelse af et årshjul

Flere virksomheder forklarer, at de har haft gode erfaringer med at anvende et årshjul, som er en fast rutine for, hvordan man håndterer elever i virksomheden. Dette har været med til at reducere tidsforbruget hos ledelse og andre kollegaer. Årshjulet indeholder både praktiske ting såsom at få rundvisning men også formelle ting, såsom dokumenter som der skal være på plads med skolen, og ansøgninger om refusion mm.

Kommunikation mellem elev og skole

Større inddragelse af virksomheder i uddannelsesplanlægningen

Generelt vil både virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne gerne have en god dialog med hinanden for elevernes skyld. Planlægningen af elevforløb kunne derfor forbedres f.eks. ved en højere grad af virksomhedsinddragelse, således at det bliver nemmere for virksomhederne at efterleve læringspunkterne for uddannelsen. Dermed vil virksomhederne også have nemmere ved at leve op til kravet om, at virksomhederne har et ansvar for at eleverne kommer igennem det stof, som står i bekendtgørelsen.

Midtvejssamtaler

Flere virksomheder udtrykker, at kommunikationen kan forbedres mellem virksomhederne, eleven og uddannelsesinstitutionerne ved gennemførsel af midtvejssamtaler mellem alle tre parter. Denne samtale skal blandt andet sikre, at eleven får bedre mulighed for at blive inddraget i processen og i både at forstå og præge uddannelsen til et mere sammenhængende forløb.

KAPITEL 3

Oplevede fordele ved elever



Generel tilfredshed blandt virksomhederne

79 pct. af virksomhederne er alt i alt meget tilfredse eller tilfredse med at have elever

Virksomhederne udtrykker en generel tilfredshed med at have elever. Som figuren viser, har 79 pct. af virksomhederne alt i alt været meget tilfredse eller tilfredse med at have elever. Kun 4 pct. har angivet, at de har været utilfredse.

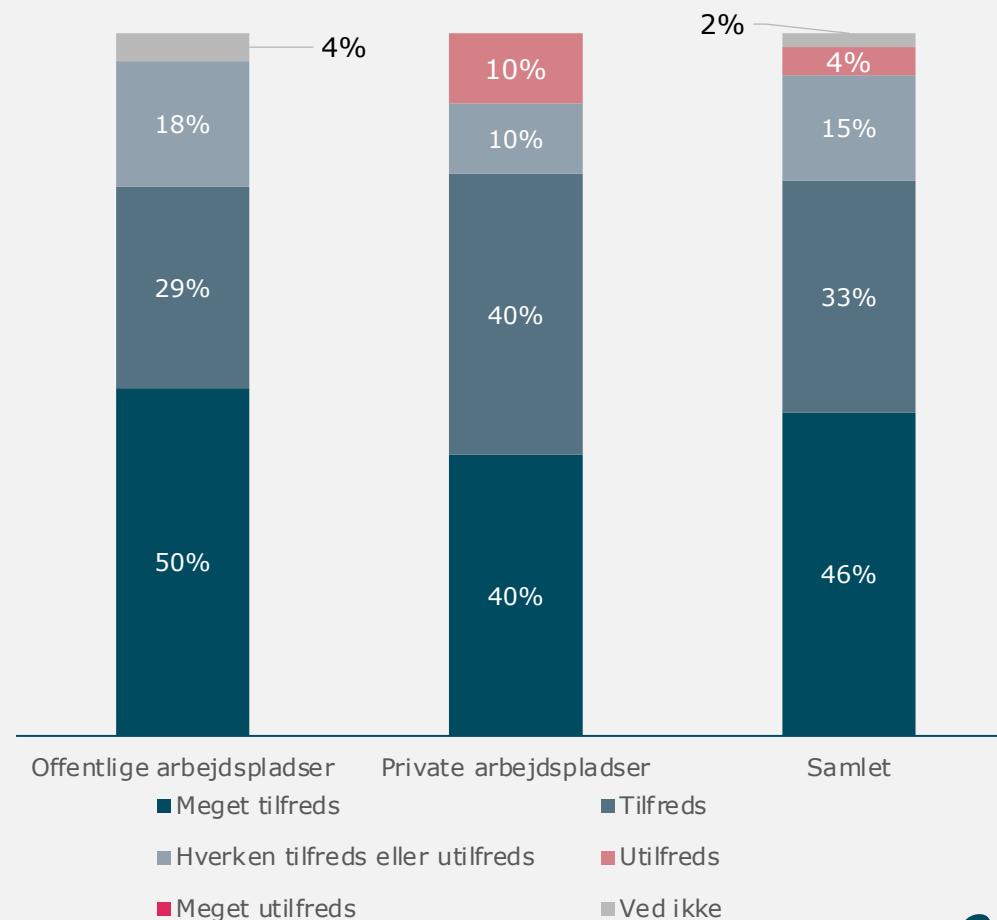
Blandt de offentlige virksomheder har 50 pct. angivet, at de alt i alt er meget tilfredse, hvorimod denne andel er 40 pct. blandt de private virksomheder. Endvidere findes der 10 pct. blandt de private virksomheder, der har angivet, at de alt i alt har været utilfredse med elever, hvorimod der blandt de offentlige virksomheder ikke findes nogle, som har erklæret sig utilfredse.

Blandt de interviewede virksomheder var der generelt også en stor begejstring for at have elever og gøre brug af uddannelsen til både rengøringstekniker og serviceassistent. En leder på et hospital beskriver deres tilfredshed:

"Det fungerer helt overordnet rigtig godt med elever hos os [...]. Det giver så meget til hele afdelingen og især de medarbejdere rundt om." –Hospital øst for Storebælt

Hvor tilfredse har I alt i alt været med at have elever hos jer?

Antal respondenter: offentlige (27), private (18), samlet (45)



Faglighed og kvalitet i opgaveløsningen

64 pct. af virksomhederne er enige eller overvejende enige i, at elever bidrager til højere kvalitet

Den første søjle i figuren til højre viser, at 64 pct. af virksomhederne er enige eller overvejende enige i, at elever kan bidrage til højere kvalitet i arbejdsgangene. Kun 12 pct. af virksomhederne er uenige eller overvejende uenige heri.

I de kvalitative interviews har det desuden været en gennemgående pointe, at elever bidrager til en højere kvalitet i udførelsen af arbejdet. Særligt på hospitalerne bliver der lagt vægt på nødvendigheden af den faglige viden og kvalitet i arbejdet:

”Der er en misforstået indstilling til, at alle kan gøre rent. Når man arbejder på hospitalet, så skal man bryde smitteveje. Faglighed er vigtig på et hospital” – Hospital øst for Storebælt

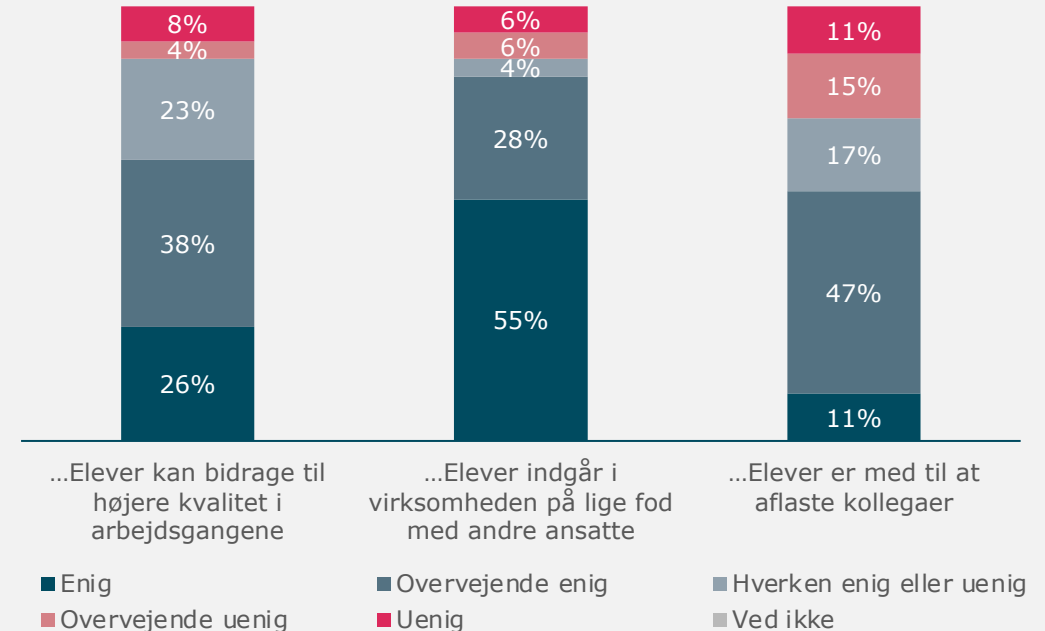
I citatet kommer driftschefen for det pågældende hospital også ind på én af de fordomme – og dermed barrierer – som branchen står overfor; at alle kan gøre rent.

Derudover viser den midterste søjle, at 83 pct. af virksomhederne er enige eller overvejende enige i, at elever indgår i virksomheden på lige fod med andre ansatte. Her er 12 pct. uenige eller overvejende uenige. Det er ligeledes indtrykket i de kvalitative interviews, at elever som oftest indgår i teamet på lige fod med de resterende medarbejdere.

Den sidste søjle yderst til højre viser, at 58 pct. af virksomhederne er enige eller overvejende enige i, at elever er med til at aflaste kollegaer. Dette er 26 pct. af virksomhederne uenige eller overvejende uenige i.

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Antal respondenter: 47



Uddannelse giver faglig selvtillid og stolthed

57 pct. af virksomhederne er enige eller overvejende enige, i at elever arbejder selvstændigt

Blandt de adspurgte virksomheder har 57 pct. angivet, at de er enige eller overvejende enige i, at deres elever arbejder selvstændigt. 19 pct. af virksomhederne er uenige heri.

Flere af de interviewede virksomheder fremhæver den udvikling som eleverne går igennem ved at tage uddannelsen som enten rengøringstekniker eller serviceassistent. Det er både i forhold til elevens evner til at arbejde mere selvstændigt, men også deres faglige selvtillid og stolthed, som bl.a. beskrives således:

“Vi har haft mange [...] som synes, at det er skønt at få et fagligt løft. Det giver selvtillid [...]. De har fået tro på sig selv. De ved, at de har fået den nyeste viden. Heri ligger der en kæmpe stolthed. De laver det samme, når de kommer hjem, men nu ved de, hvorfor det er f.eks. er vigtigt, at de doserer rigtigt” – Hospital øst for Storebælt

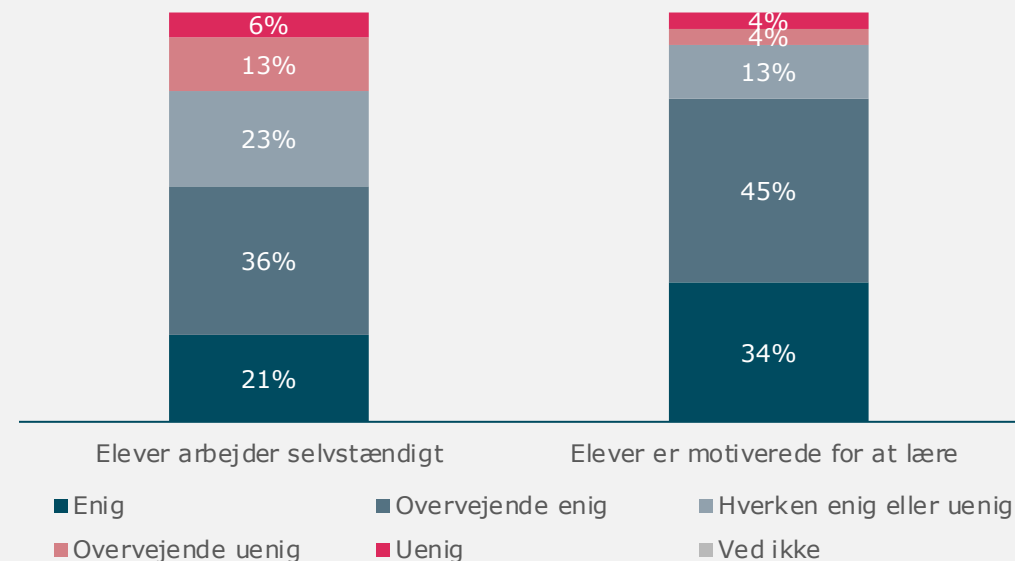
79 pct. er dertil enige eller overvejende enige i, at deres elever er motiverede for at lære. Kun 8 pct. er uenige eller overvejende uenige heri. Dette var også det gennemgående indtryk, der blev givet udtryk for i de kvalitative interviews, hvor flere virksomheder gav udtryk for at så snart eleverne kommer i gang med uddannelsen, så har de en stor lyst og motivation til at lære. En af de praktikansvarlige i en større privat virksomhed beskriver elevernes motivation, på følgende måde:

“Jeg synes, at de har været top motiverede [...]. De har villet dygtiggøre sig, og vi vil gerne have flere. Jeg oplevede med den første - som var på rengøringsteknikeren -, at hun var meget søgende for at lære mere” – Stor privat virksomhed

På trods af virksomhedernes generelle optimisme vedrørende elevers motivation udtrykker flere virksomheder også en barriere om, at der i medarbejdergruppen er en generel forbeholden ved at tage uddannelser. Denne barriere vil blive uddybet i et senere afsnit om virksomhedernes oplevede barrierer.

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Antal respondenter: 47



Uddannelse som markedsførings- og rekrutteringskanal

30 pct. af virksomhederne bruger elever i deres markedsføringsstrategi

Den første søjle i figuren til højre viser, at 30 pct. af virksomhederne har angivet, at de er enige eller overvejende enige i, at deres elever udgør en del af deres markedsføringsstrategi. Modsat svarer 43 pct. at de er uenige eller overvejende uenige heri. Det varierer dermed meget om virksomheder bruger elever i deres markedsføringsstrategi med en overvægt af flest, som ikke gør det.

I de kvalitative interviews var der virksomheder, som gav udtryk for, at uddannelse begynder at fylde mere end det tidligere har gjort. Virksomheder anvender uddannelse til at sikre en højere grad af kundetilfredshed.

"Uddannelse af vores personale vil på sigt være en del af virksomhedens branding" – Stor privat virksomhed

Der er ligeledes spredning i, hvorvidt virksomhederne bruger deres elever som en del af fremtidens rekruttering for virksomheden, hvor hhv. 54 pct. er enige eller overvejende enige, og 19 pct. er uenige eller overvejende uenige. Gennem de kvalitative interview er det blevet synligt, at især hospitalerne anvender elever til rekruttering, hvorimod de private virksomheder anvender uddannelsen til medarbejderfastholdelse. En stor privat virksomhed beskriver i nedenstående deres udbytte ved at uddanne eget personale:

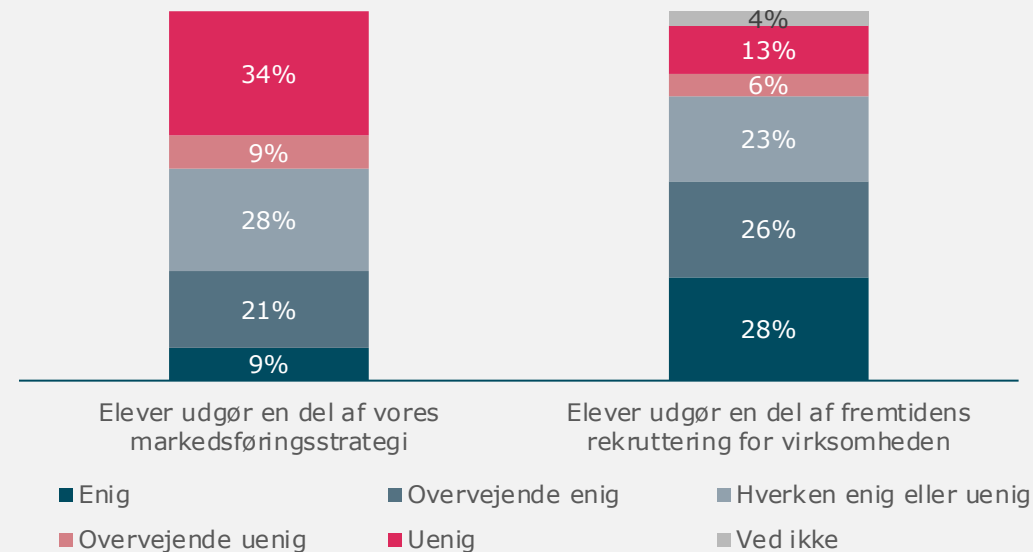
"Vi har brugt det til medarbejderfastholdelse. Uddannelse bidrager til, at vores medarbejdere er top motiverede." – Stor privat virksomhed

Hospitalerne anvender eleverne til at sikre en fødekæde, og flere af de interviewede hospitaler omtaler deres speciale som særligt attraktivt, hvorfor de ikke har svært ved at skaffe elever.

Nogle virksomheder beskriver også, at de aktivt forsøger at bruge deres elever og uddannede medarbejdere som en form for rollemodeller eller forbilleder, som kan inspirere deres andre medarbejdere til også at ville tage uddannelsen.

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Antal respondenter: 47



Manglende faglærte på rengøringsområdet

Elever er med til at skabe et fagligt niveau og medvirker til et fagligt løft

Som tidligere omtalt kæmper branchen med en fordom om, at alle kan gøre rent. Flere af de interviewede virksomheder italesætter, at denne fordom er misrepræsenterende for branchen. I adskillige interviews påpeges det, at jobbet kræver en faglighed.

”Det er en fordel, at vi får faglært personale, fordi de er meget alsidige. Som faglært får man en faglig viden om alle områder. De ved ikke kun noget om at gøre rent på specifikke steder. De får også noget viden om forflytninger, medicin, mad og lignende. Når de er uddannede bidrager de til et højt fagligt niveau og en fleksibilitet” – Hospital øst for Storebælt

Udover det faglige niveau beskriver en praktikanter hos en kommunal virksomhed ligeledes, hvordan elevernes kompetencer øger værdien i virksomheden og bidrager til en målbar kvalitet. Eleverne skaber et afkast for virksomheden, fordi de bl.a. har en ergonomisk viden, der sikrer, at de ikke sygmelder sig. I interviewet kommer det til udtryk på følgende måde:

”Eleven opnår nogle kompetencer, og kan varetage forskellige rengøringsfunktioner. Det er med til at påpege vigtigheden af faglært personale. Det øger værdien i virksomheden, og det bidrager til et stort afkast, som bliver en målbar kvalitet. De kommer med en faglig viden, som har en stor værdi. Det kan være med til at give et afkast. Som faglært ved du, hvordan du skal bruge din krop, så kommer der ikke en sygemelding” – Kommunal eller regional virksomhed.

Uddannelse medvirker til en bevidsthed om vaner og rutiner

Flere virksomheder lægger i de kvalitative interviews vægt på, at eleverne opnår en højere grad af bevidsthed om deres daglige rutiner gennem uddannelsen. Eleven etablerer dermed en viden om, hvorfor man arbejder, som man gør. Det handler både om, hvordan man doserer korrekt, om deres ergonomi men også om overfladebehandling og miljøspørgsmål. En større offentlig virksomhed beskriver virkningen af uddannelsen således:

”Meget af det de laver, når de kommer hjem er det samme. Men nu ved de, hvorfor det f.eks. er vigtigt at de doserer rigtig” – Hospital øst for Storebælt

Under fokusgruppeinterviewet med nuværende og tidligere elever påpeger flere elever ligeledes, at de har oplevet en ændring i deres rutiner. Det handler i høj grad om, at stille ”hvorfor”-spørgsmålene. Selvom det ikke altid er muligt at udføre en opgave på den korrekte måde, har uddannelsen medvirket til at eleverne overvejer, hvorfor det ikke er muligt. Denne bevidsthed beskrives blandt andet således:

”Man får en større forståelse for tingene, når man taler med andre. Vi lærer meget om ergonomi. Jeg har også fået et skarpere blik for, hvordan man doserer korrekt” – Tidligere elev hos stor privat virksomhed

Brancheansvar

Virksomhedernes oplevede brancheansvar

Flere af virksomhederne påpeger, at de gerne vil ansætte faglært personale, dette er dog ikke muligt, da ansøgerpuljen oftest udelukkende består af ufaglærte personer. Derfor beskriver flere virksomheder en ansvarsfølelse for at uddanne flere til branchen. Denne ansvarsfølelse kan beskrives som virksomhedernes oplevede brancheansvar. En interviewperson fra et af hospitalerne beskriver ansvarsfølelsen, således:

”Vi har svært ved at rekruttere faglært personale. Vi har en interesse i at puljen af faglærte bliver større. Vi ville egentlig helst kun rekruttere faglærte. Men vi tager mange ufaglærte, og så giver vi dem en uddannelse. Vi skal tage et ansvar, for at nogen får uddannelsen” – Hospital vest for Storebælt

Udover beskrivelser af oplevet brancheansvar, beskriver flere af virksomhederne ligeledes et socialt ansvar eller evnen til at udvise social bæredygtighed. Blandt nogle virksomheder skaber uddannelsesforløbet en mulighed for at give trofaste medarbejdere en chance for at udvikle sig personligt og fagligt.

”Nogen gange handler det også om, at give nogen en chance og udvise noget social bæredygtighed” – Hospital vest for Storebælt

Flere af virksomhederne vægter det sociale ansvar i deres interviews.



KAPITEL 4

Oplevede barrierer ved elever



Elevernes sproglige kompetencer

36 pct. af virksomhederne oplever flere problemer med elever, som sproglige udfordringer

Figuren til højre viser, at 36 pct. har angivet, at de oplever flere problemer med elever, som har sproglige udfordringer. 31 pct. har angivet, at de ikke oplever flere problemer i forhold til om elever kan dansk eller ej. Blandt de offentlige virksomheder har flere (41 pct.) angivet, at de oplever flere problemer med elever, som ikke taler dansk, end private virksomheder (28 pct.)

I de kvalitative interviews med virksomhederne har flere udtalt, at de har oplevet problemer med elevers sproglige kompetencer. Det bliver særligt fremhævet af de offentlige arbejdspladser og særligt hospitalerne, som lægger vægt på, at deres serviceassistenter og rengøringsteknikere skal kunne kommunikere med både patienter og kollegaer. En af virksomhederne beskriver det ved, at de ikke kan bruge elever, som ikke kan læse arbejdsplaner og retningslinjer på dansk:

"Sproget er noget af de sværeste for os. [...] Alle vores retningslinjer står på dansk. Alle arbejdsplaner er på dansk, og vi er ikke nået dertil, at vi ikke skal have det på dansk. De er udfordret på sproget, når de skal på skolen." – Hospital øst for Storebælt

De sproglige kompetencer er endvidere vigtige på hospitalet, da rengøringspersonalet ofte er tæt på patienterne. En leder beskriver det således:

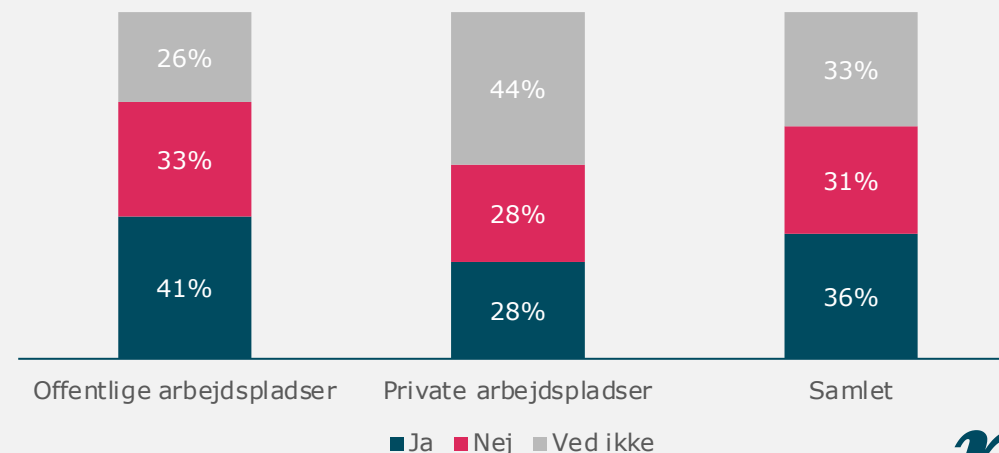
"Vi bruger meget tid på at forklare dem, at man skal gøre patienten tryk. Vi bruger meget tid på kommunikation. Man får nogle fortællinger, når man skal hente en af patienterne." – Hospital øst for Storebælt

De sproglige kompetencer er mindre udtalt blandt de interviewede private virksomheder, hvor der også sjældnere bliver anvendt synlig rengøring, og hvor rengøringen oftest sker alene og ikke i hold. Sproget udgør dog en barriere hos de private virksomheder i forhold til at få overtaget ufaglært personale til at skulle tage i mod tilbuddet om uddannelse. I den forbindelse blev det foreslået af en privat virksomhed, at man kunne tilbyde uddannelse på andre sprog:

"Jeg kunne godt tænke mig, at alt ikke skal foregå på dansk. Der er mange dygtige medarbejdere, som kommer fra andre lande, og de har ikke mulighed for at følge med i undervisningen." – Stor privat virksomhed

Oplever du flere problemer med elever, som ikke taler dansk, end elever der taler dansk?

Antal respondenter: offentlige (27), private (18), samlet (45)



Elevernes sproglige kompetencer (fortsat)

53 pct. er enige eller overvejende enige i, at de har bedst erfaringer med elever, som ikke har sproglige udfordringer

Den første søjle i figuren til højre viser, at 53 pct. af virksomhederne er enige eller overvejende enige i, at de har bedst erfaring med elever, som taler dansk. 9 pct. er uenige heri. I de kvalitative interviews har flere beskrevet, at de bruger ansættelsessamtaler til at vurdere om en potentiel elev kan leve op til deres sproglige krav:

”Når jeg kigger på dem, der ansøger, så ser jeg de samme ting. De skal kunne snakke sammen med os på dansk. De skal kunne bære uniformen uden at skulle have for meget andet på. Og god hygiejne.” – Hospital øst for Storebælt

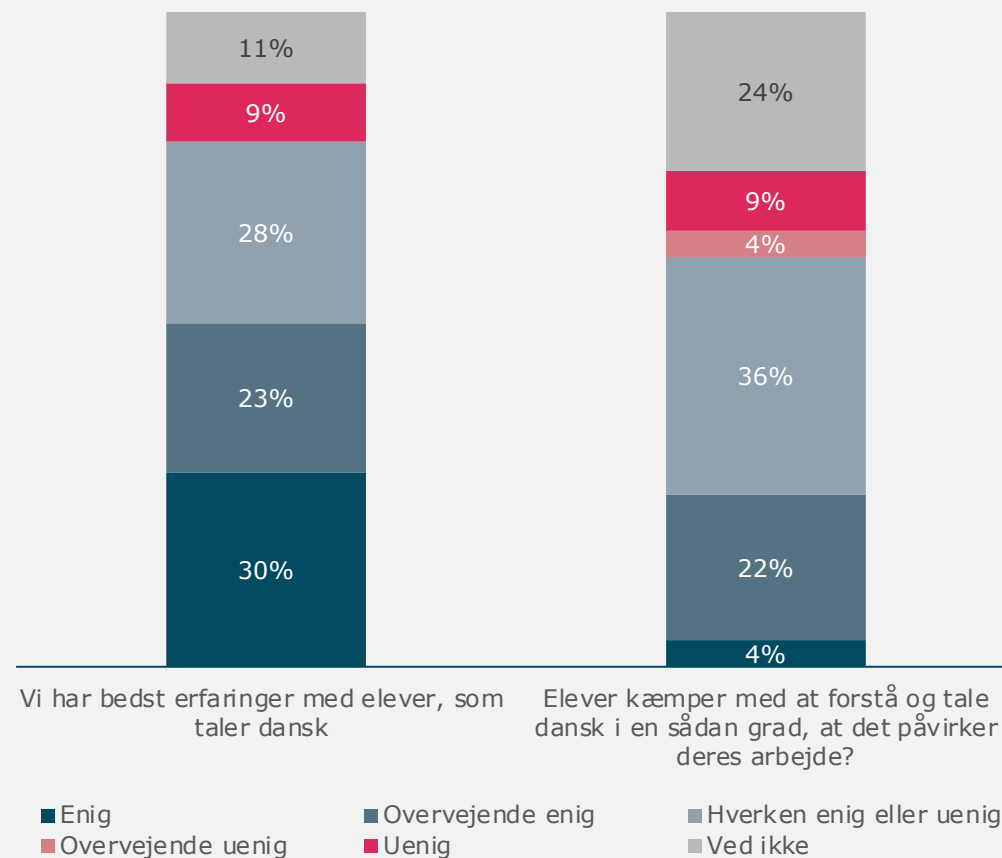
Den anden søjle i figuren viser, at 26 pct. af virksomhederne har oplevet, at elever kæmper med at forstå og tale dansk i en sådan grad, at det påvirker deres arbejde. I de kvalitative interviews med uddannelseskonsulenterne beskriver flere af dem sproget som en vigtig faktor for at kunne klare uddannelsen og jobbet.

”Sygehuset sætter store krav til de sproglige kompetencer. Der kan de møde de pårørende også, så her er det ekstra vigtigt, at de kan kommunikere på dansk” – Uddannelseskonsulent vest for Storebælt

I tilfælde af at en elev er så udfordret på sine sproglige kompetencer kan virksomheden risikere, at eleven ikke består sin sprogtest. Nogle virksomheder har dette som et opmærksomhedspunkt, når de sender elever afsted på uddannelse. For at imødekomme virksomhedernes eventuelle bekymring kunne man tilbyde ekstra dansk til dem, som har opbrugt deres kvote.

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Antal respondenter: hhv. 47 og 45



Elevernes sproglige kompetencer (fortsat)

Differentiering af undervisningen på skolerne

I fokusgruppeinterviewet med nuværende og tidligere elever omtaler flere af dem et behov for differentiering af undervisningen på skolen. Det bliver særligt fremhævet, at eleverne gerne vil hjælpe hinanden, men det bliver et dilemma for dem, når det bliver på bekostning af en bedre undervisning til dem selv. En af de nuværende elever beskriver det således:

“Selvom vi er meget forskellige, så kan det godt være lidt svært, fordi niveauet er meget forskelligt, også sproget, hvis man ikke kan forstå hinanden. Vi er to der har dansk som modersmål. Det kan tage længere tid, når nogle skal have oversat ting og det kan være en udfordring for mig” – Nuværende elev til serviceassistent hos regional eller kommunal virksomhed.

Modsat forklarer en færdiguddannet rengøringstekniker, på et virksomhedsbesøg, at hun lærte meget af at give sin egen viden videre til andre. Hun oplevede, at hendes evne til at videreformidle viste, hvor meget hun havde tilegnet sig.



Elevernes modenhed og arbejdsmarkedsparathed

33 pct. af virksomhederne kunne være mere tilbøjelige til at hyre en ældre elev fremfor en yngre

Det er både blevet undersøgt kvantitativt og kvalitativt om virksomhederne i højere grad foretrækker at have ældre elever end yngre. Figuren til højre viser, at 33 pct. af virksomhederne har angivet, at de kunne være mere tilbøjelige til at hyre en ældre elev fremfor en yngre. 40 pct. har svaret nej hertil.

Det er i de kvalitative interviews blevet beskrevet, at det er arbejdsmarkedserfaringen, som skiller generationerne fra hinanden. Der er flere, der oplever, at de helt unge elever ikke har viden om, hvordan man begår sig på en arbejdsplads, og at de ældre elever i højere grad grad besidder denne viden fra tidligere ansættelser.

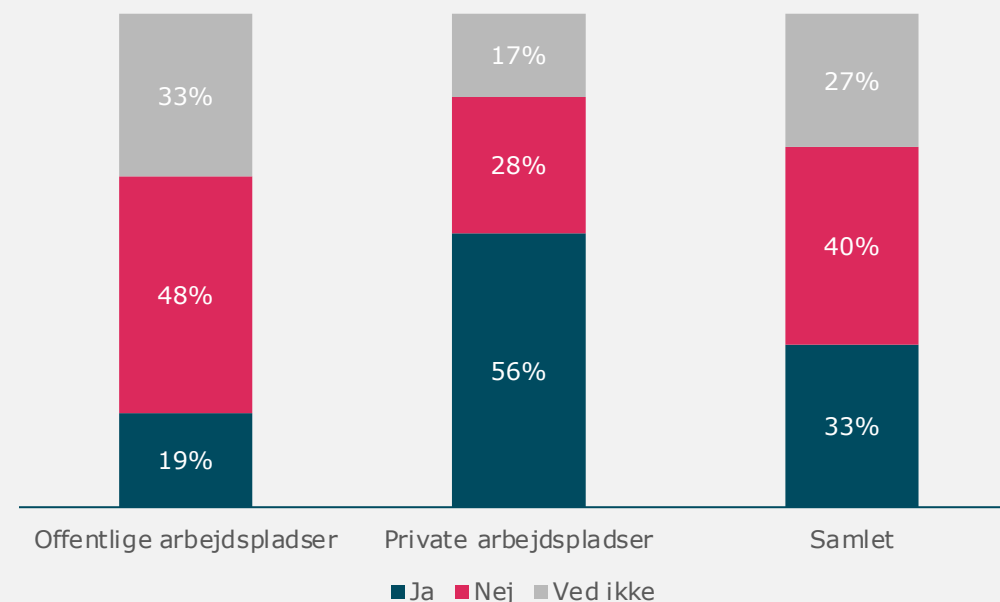
”Der er en opdragende rolle for de helt unge. Det har man ikke på samme måde for voksne elever. Den opdragende rolle indebærer at man skal lære dem, hvordan det er at være på en arbejdsplads, og at du skal gøre, hvad du får besked på” – Stor privat virksomhed

Det er også blevet påpeget af nogle virksomheder, at ældre elever i højere grad er mødestabile, og at de har mere styr på deres hverdag. Flere af virksomhederne lægger dog alligevel vægt på, at selvom der er forskelle mellem de yngre og ældre elever ville de ikke fravælge de yngre. Årsagen hertil er, at virksomhederne også mener, at de unge elever skal have en chance.

Som figuren nedenfor også viser, findes der en forskel blandt offentlige og private virksomheder. Flere private virksomheder (56 pct.) har angivet, at de kunne være tilbøjelige til at hyre en ældre elev fremfor en yngre. Blandt de offentlige arbejdspladser har 19 pct. svaret ja.

Kunne du være mere tilbøjelig til at hyre en ældre elev fremfor en yngre

Antal respondenter: offentlige (27), private (18), samlet (45)



Elevernes private forhold

22 pct. af virksomhederne har oplevet, at elevers privatliv gør det svært for dem at passe deres arbejde

Den første søjle i figuren til højre viser, at 22 pct. af virksomhederne er enige eller overvejende enige i, at deres elever kæmper med problemer i deres privatliv, der gør det svært for dem at passe deres arbejde. 40 pct. er uenige eller overvejende uenige heri.

I de kvalitative interviews har flere virksomheder givet udtryk for, at de enten har måtte afvise ansøgere eller annullere uddannelsesaftaler på grund af, at elever har haft private forhold, som har vanskeliggjort at passe de pågældende arbejdstider. Et eksempel på dette er som følge:

"Jeg strækker mig længe i forhold til det, når de er under uddannelse. Men hvis de skal have ansættelse, så skal de kunne tilpasse sig arbejdspladsen. Det er ikke sådan at arbejdspladsen skal tilpasse sig medarbejderen" – Hospital øst for Storebælt

20 pct. af virksomhederne er endvidere enige eller overvejende enige i, at elever har problemer med at komme til og fra arbejdspladsen. 47 pct. er uenige eller overvejende uenige. Flere virksomheder påpeger også elevernes mobilitetsvanskeligheder som grund til afvisning. En af dem beskriver det således:

"Det dukker op, at nogen ikke kan dække vagterne. Det kan f.eks. være, at de ikke har mulighed for at møde kl 06.30. De kan ikke få det til at hænge sammen med familielivet. Det bliver første sorteringskrav både for dem og os" – Hospital vest for Storebælt

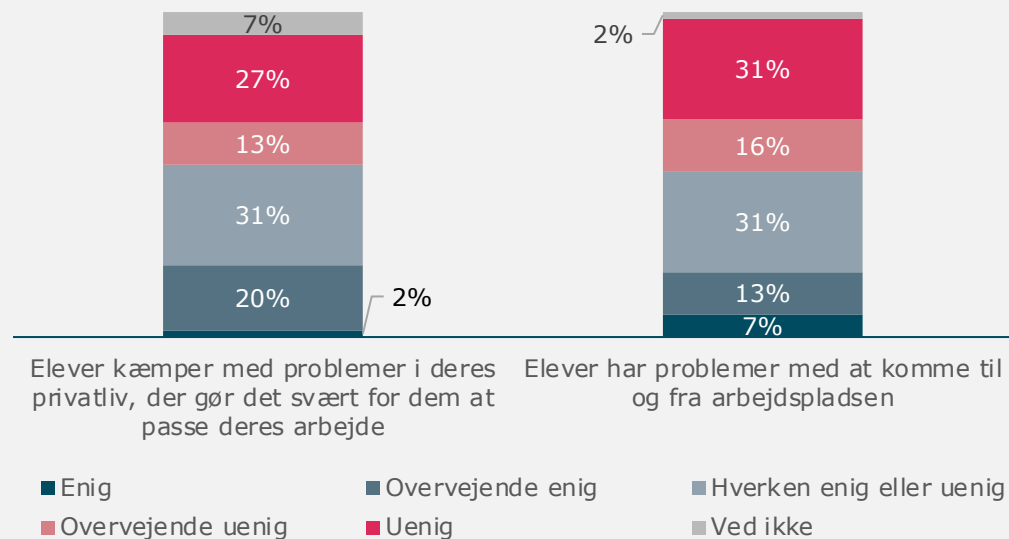
Uddannelseskonsulenternes syn på elevens private forhold

I de kvalitative interviews med uddannelseskonsulenterne påpeges mobilitet ligeledes som en problematik, men flere lægger også vægt på andre personlige problematikker - såsom diagnoser - der kan indvirke på elevers evne til at indgå på en normal arbejdsplads.

"Vi slås meget med elever, der har diagnoser. Der er mange af vores elever der har én - ca. 1/3" – Uddannelseskonsulent vest for Storebælt.

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Antal respondenter: 45



Elevernes skole- og uddannelseshistorik

Der findes ikke et tydeligt billede af virksomhedernes oplevelser med elevers effektivitet

Figuren til højre viser, at 24 pct. af virksomhederne har angivet, at de er enige eller overvejende enige i, at elever arbejder for langsomt sammenlignet med en gennemsnitlig medarbejder. 31 pct. af virksomhederne er uenige eller overvejende uenige heri. Der findes altså ikke et tydeligt billede af virksomhedernes oplevelser med elevers effektivitet sammenlignet med en gennemsnitlig medarbejder.

Der er i de kvalitative interviews også gennemgående blevet peget på, at der findes stor forskel i elevers produktivitet afhængigt af om de kommer direkte fra skolen, eller om det er allerede eksisterende medarbejdere, som tager uddannelsen. De medarbejdere som tidligere har arbejdet som ufaglærte bliver altså ikke mindre produktive i deres tid som elev. Det er i højere grad tilfældet, når elever kommer direkte fra skolen.

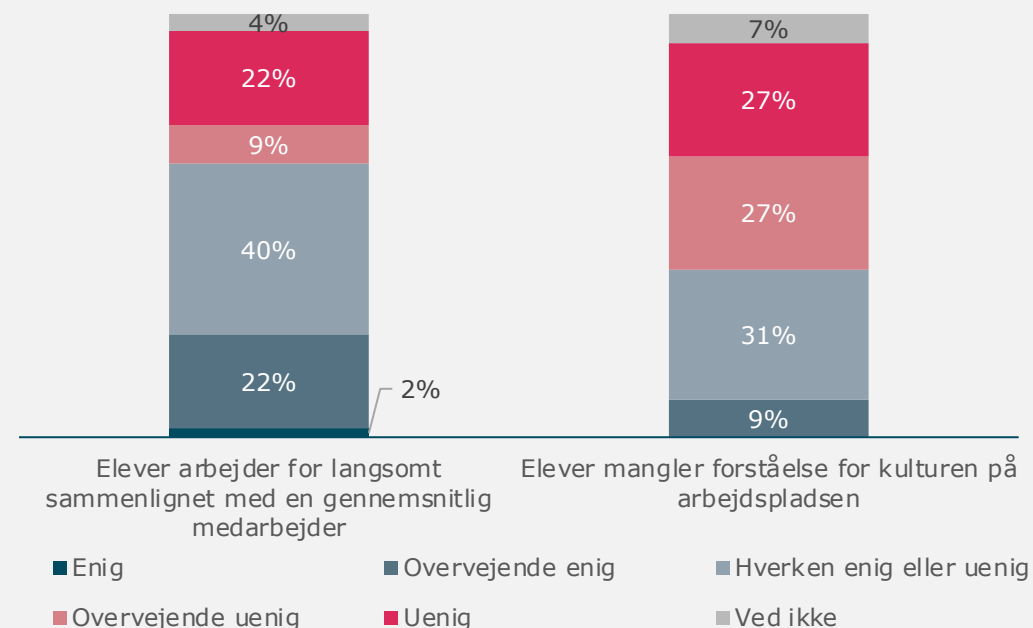
”Hvis vi tager en fra skolen, så er grundlaget større, men så kender vi ikke vedkommende og kender ikke deres motivation. Driftsmæssigt vil det kræve meget mere at skulle tage en fra skolen direkte. Det kan tage op til 3 måneder at blive lært op stedet. Vi vil gerne lære dem at kende før, vi sender dem på uddannelsen” – Mellemstor privat virksomhed

Kun 9 pct. af virksomhederne er enige eller overvejende enige i, at elever mangler forståelse for kulturen på arbejdspladsen, som det ses i den sidste søjle i figuren til højre.

De kvalitative interviews med virksomhederne har ligeledes nuanceret dette ved, at det særligt er de yngre elever hos mange af virksomhederne, som kommer direkte fra skolen, som ikke før har været på en arbejdsplads, der mangler forståelsen for kulturen og for, hvordan man begår sig på en arbejdsplads.

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Antal respondenter: 45



Elevernes skole- og uddannelseshistorik (fortsat)

Dårlige skoleoplevelser fra tidligere udgør en barriere

En af de væsentligste barrierer for at få medarbejdere i gang med uddannelsen, som blev påpeget i flere af de kvalitative interviews, er, at mange i målgruppen tidligere har haft dårlige skoleoplevelser, og mangler boglige kompetencer. Nogle virksomheder har i denne forbindelse oplevet modstand og modvilje fra medarbejdere om at skulle "i skole igen". Et eksempel på dette ses i nedenstående citat:

"Det er en barriere for nogen at skulle på skole igen. Det segment vi rekrutterer fra er udfordret bogligt. De har ikke så mange succesoplevelser fra skolen" – Hospital vest for Storebælt

Modviljen og frygten for skole er også noget uddannelseskonsulenterne har bemærket. En af uddannelseskonsulenterne beskriver, hvordan nogle af eleverne har været igennem traumatiserende skoleforløb.

"Nogle er frygteligt traumatiserede fra tidligere skoleforløb" – Uddannelseskonsulent øst for Storebælt

Flere virksomheder lægger vægt på, at siden eleverne skal skubbes og motiveres til uddannelse - grundet deres tidligere erfaringer - er det vigtigt, at man ikke gør forløbet sværere, end det behøver at være.

"Hvis man stykker et godt uddannelsesforløb sammen, så er der en kæmpe gevinst ved at se dem udvikle sig" – Hospital vest for Storebælt

Gennem de kvalitative interviews er det ligeledes blevet tydeligt, at en vigtig faktor for at eleverne overkommer deres frygt for uddannelse er virksomhedens evne til at motivere og tro på deres evner:

"Vi vil gerne fokusere på mennesket og deres udvikling" – Mindre privat virksomhed

Elevernes egne uddannelseserfaringer

I fokusgruppeinterviewet, med nuværende og tidligere elever, beskriver flere udfordringerne eller barriererne ved at være tilbage på skolebænken.

"Der er hårdt at sidde ned de tre første dage, når man er vant til at være aktiv. Der kan det være lidt svært at vænne sig til. Man skal bruge hjernen, men vi er mest vant til at bruge kroppen" – Tidligere elev til rengøringstekniker hos en stor privat virksomhed.

Lignende pointe udtrykkes af andre under fokusgruppeinterviewet, hvor en nuværende elev påpeger, at man godt kan blive rastløs under skoleforløbet, hvilket underbygger pointen fra ovenstående citat.

Med viden om, at mange elever frygter skolebænken, kunne man i skolernes videre arbejde have dette som opmærksomhedspunkt.

Modstand fra ledelsen

Uddannelsen er endnu ikke bredt anerkendt i branchen

En barriere, som er blevet fremhævet af flere, er, at endnu ikke alle i branchen anerkender uddannelsens legitimitet. En leder i en offentlig virksomhed siger f.eks.:

"Serviceassistenter har også en udfordring, de kommer med en viden, som ikke helt er anerkendt endnu." – Kommunal eller regional virksomhed

En anden offentlig virksomhed giver udtryk for, at det både er blandt ledelsen og kollegaer, hvor der endnu ikke er en forståelse for, hvad uddannelsen skal bruges til:

"Vi er ikke så mange, som er uddannet. Det er ledelsen i vores virksomhed, der har svært ved at forstå, at man skal have en uddannelse for at gøre rent. Det har været svært at komme igennem med, hvor vigtigt det er. Det er både fra ledelsen og fra kollegaer. Det kan være fra kollegaer som ikke kan forstå, hvad de skal bruge uddannelsen til." – Kommunal eller regional virksomhed

En anden beslægtet barriere er, at mange både kollegaer og ledere i branchen stiller spørgsmålstejn ved forandringer og videreuddannelse og spørger, om man ikke kan gøre som man "plejer". Hvor mange ildsjæle og uddannelses fortalere i virksomhederne kæmper med at få kommunikeret, at "plejer er død". En leder, som selv er uddannet serviceassistent, formulerer det således:

"F.eks. dengang jeg selv var elev, 'jeg vil have et rengøringsrum ikke bare en vogn'. Der er lidt en tendens til at synes: 'Kan vi ikke bare gøre, som vi plejer'" – Kommunal eller regional virksomhed

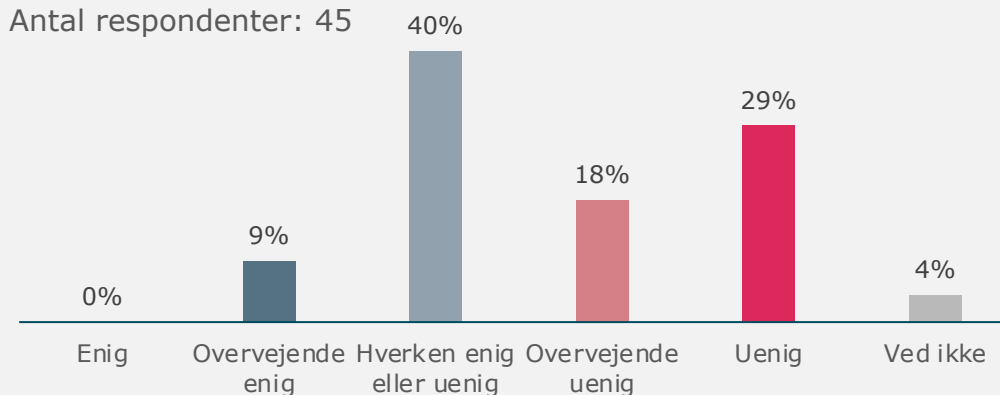
Hun lægger vægt på, at siden hun selv er uddannet indenfor branchen, forstår hun vigtigheden af uddannelse.

Under fokusgruppeinterviewet med nuværende og tidligere elever er vaner og rutiner for hvordan man "plejer" at gøre ligeledes et stort emne. I figuren nedenfor er virksomhederne blevet spurgt om, hvor enige eller uenige de er i, at deres elever forsøger at ændre rutinerne. Her angiver kun 9 pct., at de er overvejende enige, hvorimod 47 pct. er overvejende uenige eller uenige.

Det fremgår dog i interviews med virksomhederne, at der nogle steder blandt kollegaer med en stor anciennitet i branchen udvises en modstand eller modvilje i forhold til uddannelse.

Elever forsøger at ændre rutinerne

Antal respondenter: 45



Konflikter med andre faggrupper

Flere hospitaler har oplevet udfordringer med portører

På flere hospitaler deler serviceassistenter og portører arbejdsområde. Begge grupper er overenskomstdækkede, men deres arbejdsopgaver er på mange måder sammenlignelige. På de hospitaler hvor serviceassistenter og portører deler arbejdsplads er det vigtigt at arbejdsopgaver og indhold defineres tydeligt. Et af hospitalerne oplevede, at deres opkvalificering gik i stå på grund af portørerne:

”Men det gik også i stå på grund af portørerne. De ønskede ikke at blive uddannet til serviceassistenter, de ville ikke gøre rent. Det er der også konflikt i på andre hospitalet.” – Hospital øst for Storebælt

I flere interviews beskrives portørerne som en gruppe ”seje mænd”, der ikke vil nedgraderes til rengøring. Flere hospitaler lægger vægt på, at dette har udfordret opkvalificeringens gennemførelse.



Modstand fra uuddannede kollegaer

Adskillige interviewede praktikansvarlige i virksomhederne påpeger en modstand, som eleverne kan møde fra personalet, der ikke vil uddannes. Som omtalt på forrige side er der en tendens til at udføre arbejdet, som man plejer. Nogle af de praktikansvarlige er sågar opmærksomme på ikke at sende elever ud på bestemte afdelinger. Ledelsen i en af de større offentlige virksomheder, forklarer hvordan modstanden blandt andet skyldes en manglende viden og evne til at begrunde sine vaner:

”Hvis man [uuddannede kollegaer] ikke selv er så skarp til det boglige. Så er det skræmmende at få en elever ud, og så kan man ikke selv begrunde, hvorfor man gør det rigtige. De kan finde det intimiderende og udfordrende. Som læreplads skal man være opmærksom på, hvor man matcher de enkle elever” – Hospital vest for Storebælt

En anden lignende forklaring på modstanden ligger i, at de faste medarbejdere ikke kan se nogen grund til uddannelse. En mindre privat virksomhed forklarer, hvordan de i virksomheden oplever modstanden:

”Der er nok nogle, der har gjort rent i 10 år, som tænker, hvad fanden skal jeg med uddannelse” – Mindre privat virksomhed

Forskellige barrierer i hhv. offentlige og private virksomheder

Oplevede barrierer for private virksomheder

Igennem de kvalitative interviews med private virksomheder, er det blevet synligt, at der er flere barrierer, som er distinkte for disse virksomheder. De private virksomheder fremhæver særligt planlægningen og administreringen af elevforløbene som en barriere. I samme tråd påpeger flere af virksomhederne, at det er en barriere, når eleverne skal tilbage på skoleforløb. Dette bliver en barriere, fordi eleven skal erstattes i driften. En mindre privat virksomhed, som selv har elever, beskriver, hvorfor nogle virksomheder muligvis er udfordret ved at tage elever:

”Det er klart en barriere for nogle mennesker, fordi de tror, at det er svært og besværligt at få elever” – Mindre privat virksomhed

Det bliver også påpeget af flere af virksomhederne, at mange af deres ansatte er deltidsansatte, hvorfor det ikke er muligt for dem at tage på skole.

Uddannelseskonsulenterne oplever i høj grad de samme barrierer, som virksomhederne også selv beretter. En af dem forklarer, at regionerne og kommunerne har kan se fordelene, mens den private sektor stadig har et ensporet fokus på driften. En klar barriere for de private virksomheder består ligeledes i, at det er ikke et krav for dem at tage elever, hvorfor de kan have svært ved at se potentialet ved det. Modsat er der for flere offentlige virksomheder et krav om at tage elever.

En uddannelseskonsulent beskriver problematikken på følgende vis:

”Mange private rengøringsfirmaer kan ikke forpligtige sig. De tør det heller ikke – fordi de ved ikke, om de har timerne”
Uddannelseskonsulent vest for Storebælt

Oplevede barrierer for offentlige virksomheder

Igennem de kvalitative interviews med offentlige virksomheder, er det blevet tydeligt, at de offentlige virksomheder står overfor nogle bestemte udfordringer. Især hospitalerne oplever nogle barrierer fra en anden faggruppe. Flere hospitaler beskriver, portørgruppen som problematisk for opkvalificeringen af personalet.

De offentlige virksomheder har ikke samme fokus på driften, som de private virksomheder udtrykker. Årsagen hertil kan være, at flere af de offentlige virksomheder som følge af politiske beslutninger skal uddanne elever.

Barrierer for mindre virksomheder

Oplevede barrierer for mindre virksomheder

Hos flere af de mindre virksomheder som vi har interviewet, har de omtalt det administrative arbejde som en central barriere for at tage elever. I de kvalitative interviews lægger de vægt på, at driften er førsteprioritet, og derefter kan rekruttering af elever virke uoverskueligt.

”Det kræver, at man har en ansat til administrativt at holde øje med bureaukratiet, fordi når du er en aktiv drift, så bliver det for langhåret til at man har ressourcer til det. Det er op af bakke, hvis driften selv skal drive det” – Mellemstor privat virksomhed

I de mindre virksomheder kan det derfor afhænge af, om der er en ansat, som selv tror på, at uddannelse gør en forskel. En af virksomhederne forklarer, at de ikke har en HR person, hvorfor motivationen til uddannelse af personale afhænger af den ansvarlige:

”Vi har ikke en HR afdeling, det lander hos en, som har en masse andre opgaver, så hvis personen har nogle fordomme om, at uddannelse er pisse besværligt, så er der ingen motivation til at gå i gang med at undersøge” – Mindre privat virksomhed

Flere af uddannelseskonsulenterne påpeger ligeledes, at der er behov for at overskueliggøre informationen til virksomhederne. Det skal gøres nemmere for virksomheder at give sig i kast med.

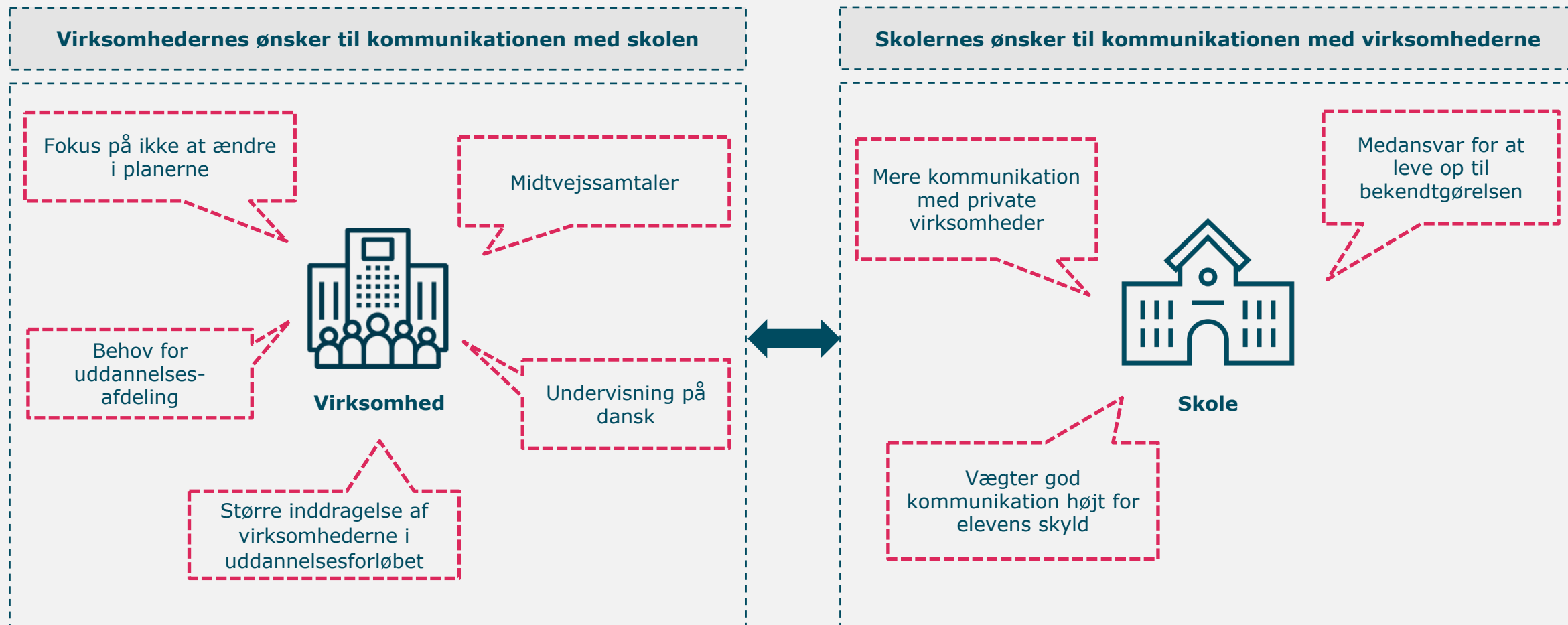


KAPITEL 5

Virksomhedernes ønsker til lærepladsforløb



Kommunikationen mellem skole og virksomhed



Kommunikationen mellem skole og virksomhed

Fokus på ikke at ændre i planer, da det kan være problematisk for elever

I de kvalitative interviews påpeger flere virksomheder, at eleverne generelt har svært ved at være tilbage på skolebænken igen. Derfor bør uddannelsesinstitutionerne ifølge nogle virksomheder blive bedre til at strukturere forløbet for dem. En af virksomhederne forklarer det ved, at det påvirker eleverne, når skolen ændrer datoer for forløbet.

"Der er nogle [elever] som rigtig gerne vil have noget struktur. Det kan godt være op ad bakke. Det samarbejde som jeg har med skolen er rigtig godt. Men vi oplever tit, at der bliver lavet om i tingene, skoleperioder bliver flyttet. Det forvirrer eleverne meget. Mit samarbejde som arbejdsgiver er okay, men jeg synes ikke, at den måde de kører uddannelsen for eleverne er helt okay. Den tilbagemelding, som jeg får fra eleverne er, at der er meget fokus på hospitalsdelen og ikke så meget på virksomhedsspecialet" – Kommunal eller regional virksomhed

En anden virksomhed understreger, at uddannelsesinstitutionerne ikke giver eleverne tilstrækkelig information til deres kommende skoleforløb, hvilket besværliggør overgangen fra læreplads til skole.

Ønske om større inddragelse af virksomhederne i uddannelsesforløbet

I løbet af de kvalitative interviews beskriver nogle virksomheder, hvordan en større inddragelse af dem i uddannelsesforløbet ville være fordelagtigt for uddannelsen. En større offentlig virksomhed argumenterer for, at virksomhedsinddragelsen i undervisningsforløbet kunne være med til at sikre virksomhedernes efterlevelse af uddannelsens læringspunkter:

"Nogle gange kan jeg tænke, at vi ikke havde noget mere inddragelse undervejs med hvordan det går [...] Også i forhold til nogle læringspunkter, kunne der godt være nogle flere meldinger, det kan også bare være en besked, som eleverne har med tilbage" – Hospital øst for Storebælt

Flere virksomheder pointerer dog også, at uddannelsesinstitutionerne er samarbejdsvillige og lydhøre over for deres forslag.

"Overskriften er et godt samarbejde [...] Vi forsøger også, at få dem til at gøre deres fag bedre. De har været lydhør omkring ændring af fag" – Hospital vest for Storebælt

MB anbefaler, at det i det videre arbejde kunne være fordelagtigt, hvis parterne udarbejdede en samarbejdsaftale mellem elev, virksomhed og uddannelsesinstitution. Dette kunne være med til at etablere en større medinddragelse af virksomheder samt sikre at virksomhederne lever op til læringsmålene for at have elever.

Kommunikationen mellem skole og elev

Uddannelseskonsulenterne vægter en god dialog mellem skolen og virksomheden

I gennem de kvalitative interviews er det blevet synliggjort, at uddannelseskonsulenterne generelt vægter en god dialog med virksomhederne højt. En af dem udtrykker det på følgende måde:

”Det handler om at være i tæt dialog ikke kun for virksomhedens skyld og vores, men også for elevens skyld. Det er en uddannelse, som vi er fælles om” –Uddannelseskonsulent øst for Storebælt

I relation til ovenstående pointe, påpeger en anden uddannelseskonsulent, at arbejdspladsen – ligesom skolen – har et socialt ansvar i overgangen fra skole til læreplads.

”Det fungerer ikke, hvis man som elev ikke går ind i det sociale, men bare sidder med sin mobiltelefon. Nogle af de mere introverte elever kan godt gøre det, men så har arbejdspladsen også et ansvar” - Uddannelseskonsulent vest for Storebælt.

Uddannelseskonsulenterne påpeger, at virksomhederne har et ansvar for at leve op til bekendtgørelsen

I de kvalitative interviews er det fælles for flere af uddannelseskonsulenterne, at elever ikke blot er billig arbejdskraft. Når man forpligter sig til at tage elever, er det vigtigt, at virksomhederne lever op til de krav, som der er stillet for at gennemføre uddannelsen. En af uddannelseskonsulenterne beskriver det, som følger:

”Viden om, hvad det vil sige at skulle tage en elev, at man har ansvaret for, at de skal lære det, som der står i bekendtgørelsen. Det er ikke bare billig arbejdskraft” - Uddannelseskonsulent vest for Storebælt.

En anden beslægtet pointe er kommet til syne gennem de kvalitative interviews. Her lægges der vægt på, at når uddannelsesforløb med virksomheder etableres af økonomiske årsager resulterer det ikke nødvendigvis i det mest udbytterige samarbejde for eleven. En af uddannelseskonsulenterne udtrykker det således:

”Nogen tager elever, fordi det er billig arbejdskraft, de steder hvor det er gode forløb er dem der har lavet en on-boarding. Også når eleven får lov at gå på egne ben og der bliver vist tillid til eleven” – Uddannelseskonsulent øst for Storebælt

Kommunikationen mellem skole og elev (fortsat)

Undervisning hos uddannelsesinstitutionerne foregår på dansk

Nogle af virksomhederne italesætter et behov for undervisning på andre sprog end dansk. Når uddannelsesforløbet udelukkende tilbydes på dansk risikerer man ifølge flere virksomheder at tabe nogle dygtige medarbejdere. En større privat virksomhed beskriver det således:

”Jeg kunne godt tænke mig, at alt ikke skal foregå på dansk. Der er mange dygtige medarbejdere som kommer fra andre lande, og de har ikke mulighed for at følge med i undervisningen” – Stor privat virksomhed

På den anden side er dog et hensyn til, at for at kunne bestå uddannelsen, så skal man som elev også have bestået dansk på E niveau. Dette er dermed en barriere for at kunne udbyde uddannelsen på andre sprog end dansk.

Andre virksomheder påpeger modsat vigtigheden af at deres medarbejdere kan tale dansk, således de kan være en del af arbejdspladsens rutiner. De steder som finder sprog særlig vigtigt, er virksomheder, der har synlig rengøring og patientkontakt. En større offentlig virksomhed beskriver det således:

”Du skal være i stand til at kommunikere med personalet, dette betyder også, at man skal kunne begå sig sprogligt” – Hospital øst for Storebælt.

Midtvejssamtaler

I tråd med et eventuelt samarbejde mellem skole, elev og virksomhed forklarer flere virksomheder, at de har gode erfaringer med elevsamtaler under lærepladsforløbet. Et eksempel på dette ses i nedenstående citat fra en større offentlig virksomhed:

”Vi har i nogle år råbt op om at få elevsamtaler midtvejs i forløbet, og det har vi fået nu, og det fungerer rigtig godt. En slags skolehjemsamtale, og her får vi en god snak om hvordan det går. Det fungerer virkelig godt” – Hospital øst for Storebælt

En anden virksomhed forklarer, at de anvender midtvejssamtalen, som et værktøj til at sørge for, at de selv – virksomheden – lever op den kvalitet på uddannelsen, som de har lovet eleven. Når virksomheden indgår i et lærepladsforløb forpligter de sig til at afholde en midtvejssamtale, og flere af virksomhederne forklarer, at det fungerer godt til at sikre kvaliteten og det ønskede udbytte af uddannelsen.



Kommunikationen mellem skole og elev (fortsat)

Behov for uddannelsesafdeling

Flere virksomheder beskriver et behov for at oprette en funktion i virksomheden, som har ansvaret for uddannelse af medarbejdere, for at være i stand til at håndtere kommunikationen med skolen. I et af de kvalitative interviews beskriver den praktikansvarlige processen som uoverkommelig uden en uddannelsesafdeling:

”Vi har en uddannelsesafdeling, så det er ikke helt så uoverkommeligt, men hvis jeg sad som ene person ville jeg måske tænke, at det er ikke det værd” - Kommunal eller regional virksomhed

Det er også blevet påpeget af andre virksomheder, at kommunikationen med uddannelsesinstitutionerne til tider kan være langsommelig og mangler en vis fleksibilitet. Det kan være svært at gennemskue, hvornår og hvem man som virksomhed skal kontakte.



Uddannelseskonsulenterne påpeger, at de ønsker mere kommunikation og samarbejde med private virksomheder

Adskillige uddannelseskonsulenter fra uddannelsesinstitutionerne forklarer, at de har et godt samarbejde med mange offentlige virksomheder, men de er udfordrede i deres samarbejde og indledende kommunikation med private virksomheder.

”På det private er det også svært, fordi der ikke er så mange der er ansat fuldtid. Så har de svært ved at finde timerne til en elev, hvis de i forvejen ikke har så mange ansatte.” – Uddannelseskonsulent vest for Storebælt.

I tråd med denne pointe ytrer en anden uddannelseskonsulent en lignende pointe og påpeger, at den manglende kontakt til private virksomheder muligvis skyldes, at de private virksomheder ikke er forpligtet til at tage elever. De private virksomheders manglende forpligtelse indvirker på deres evne til at se elever som fremtidens rekruttering.

Uddannelseskonsulenterne er dog enige om, at vejen frem er, at komme tættere på erhvervslivet og skabe en tillidsrelation.

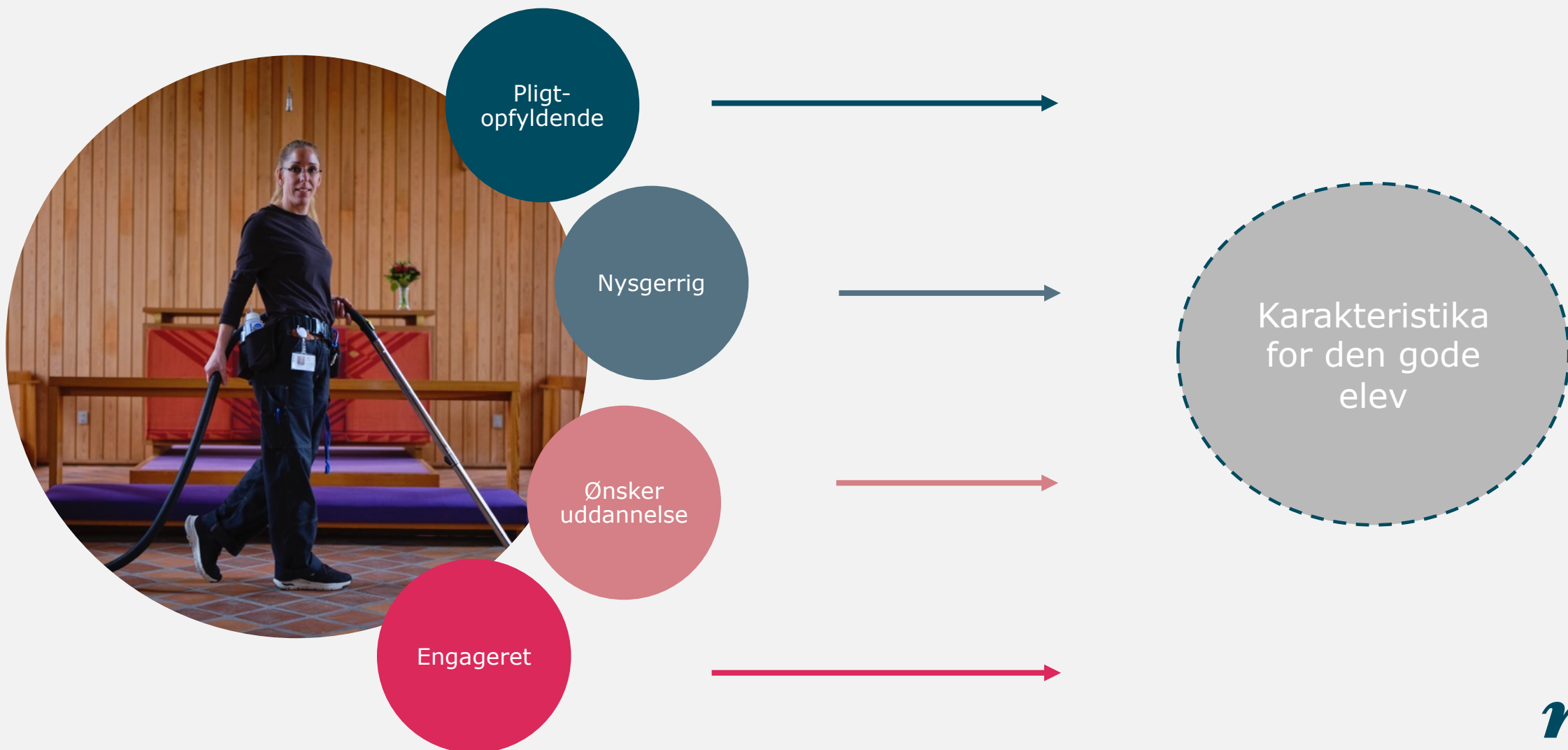
”Vi vil tættere på erhvervslivet – de ved godt, hvem de skal ringe til. Man skal skabe tillid i relationen – alt er acceptabelt. Man skal have forskellige kasketter på alt efter hvilken virksomhed man har med at gøre” – Uddannelseskonsulent øst for Storebælt.

KAPITEL 6

Drømmeeleven



Virksomhedernes karakteristik af drømmeeleven



Virksomhedernes karakteristik af drømmeeleven



KAPITEL 7

Tips og tricks til det gode lærepladsforløb



Virksomhedernes erfaringer med gode lærepladsforløb

Opbygning af årshjul for lærepladsforløb



- Opbygningen af et årshjul sørger for et struktureret elevforløb til fordel for både elev og ledelse
- Reducerer tidsforbruget, som ledelse skal bruge på de formelle dele af elevforløbet

Gode erfaringer med forventningsafstemning



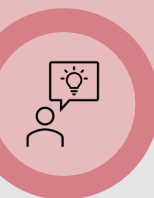
- En god og tidlig forventningsafstemning minimerer dels risikoen for afbrudte uddannelses-aftaler og reducerer risikoen for misforståelser
- Eleven får en følelse af medbestemmelse over eget forløb

Elevsamtaler midtvejs i forløbets



- Midtvejssamtaler medvirker til, at ny tilegnet viden hos eleven ikke går tabt
- Eleven får mulighed for at reflektere over eget forløb, og hvad der eventuelt kunne gøre forløbet bedre

Bevidsthed om, at elever er i en læreproces



- Jo mere bevidst eleven er om egen læreproces, jo mere vil eleven få ud af forløbet
- Virksomheden spiller en vigtig rolle i tage del i og skabe et miljø for elevens læreproces

Brug af en oplæringsansvarlig, som kender eleven



- Det er godt for eleven at have en oplærings-ansvarlig, som eleven fortroligt kan gå til med småt og stort
- Det er at foretrække, at den oplæringsansvarlige også har været igennem samme uddannelsesforløb

Et udbytterigt lærepladsforløb, som både skaber værdi for virksomhed og elev

Virksomhedernes erfaringer med gode lærepladsforløb

Opbygning af årshjul for lærepladsforløb

En god erfaring hos nogle af virksomhederne er, når man opbygger en rutine for, hvordan lærepladsforløbet skal forløbe i virksomheden. Det gælder både praktiske ting som at blive introduceret for kollegaer og en rundvisning på den pågældende lokation, men det gælder også mere formelle ting i forhold til, hvilke dokumenter, der skal være på plads med skolen, og ansøgninger om refusion mm.

”Jeg har sammen med erhvervsskolerne planlagt et forløb. Det er i et tæt samarbejde, at vi lægger en plan. Vi har gennem årene tilpasset det, så vi ligesom kører efter et årshjul. Vi kører nærmest et fuldstændig fast forløb. Det bliver til en vis rutine, så bliver ressourcetrækket også fornuftigt” – Hospital øst for Storebælt

Den største gevinst ved at have opbygget et sådant årshjul er redueringen i tidsforbruget hos ledelse og andre kollegaer. Selvom flere virksomheder, som har mange erfaringer med lærepladsforløb, fremhæver, at det ikke kræver meget at komme i gang, så hjælper et årshjul med at holde styr på datoer og vigtige dokumenter samt, at eleven får et godt og struktureret forløb hos virksomheden.

Gode erfaringer med forventningsafstemning

Nogle virksomheder lægger vægt på en forventningsafstemning, som en central faktor for et udbytterigt lærepladsforløb. Ved afholdelse af en forventningsafstemning gøres risikoen for afbrudte uddannelsesaftaler mindre og virksomhederne bidrager til en minimering af misforståelser. Forventningsafstemningen medvirker ligeledes til, at eleven føler sig hørt og inddraget i sit eget forløb. I den forbindelse ser flere virksomheder besøg på uddannelsesinstitutionerne, som en mulighed for at forventningsafstemme med eventuelle kommende elever omkring virksomhedens forventninger til dem.

”Vi tager til praktikværtsdag, hvor vi kommer alle arbejdsgiverne. Så får vi snakket meget sammen. Så får vi set dem i rammerne på skolen. Det er et ønske fra os som virksomhed” – Hospital øst for Storebælt.



Virksomhedernes erfaringer med gode lærepladsforløb (fortsat)

Elevsamtaler midtvejs i forløbet

Flere virksomheder rapporterer, at midtvejssamtaler medvirker til, at eleven får mulighed for at reflektere over sin tilegnede viden og skaber et rum, hvor eleven kan ytre ønsker til forbedringer.

"Vi har også en praktikmappe, som indeholder en strategi om blandt andet hvilke samtaler de [eleverne] skal igennem, såsom en midtvejssamtale" – Kommunal eller regional virksomhed.

Bevidsthed om, at elever er i en læreproces

Mange virksomheder har gode erfaringer med elever som har en vis bevidsthed omkring deres egen læreproces. En af virksomhederne beskriver det, således:

"Hvis de siger, jeg oplever det her og det her, det er anderledes end det, jeg har mødt andre steder. Hvis de er reflekterende over deres arbejde, og de er bevidste om at være i en læringsproces" –Hospital øst for Storebælt

Der tilfalder også virksomheden en vis mængde ansvar, da de skal sørge for at eleverne har de optimale forudsætninger for at indgå i en læreproces. Dette indbefatter, at eleverne har tid og rum til fordybelse og eksempelvis ikke tæller med i virksomhedens normering som en almindelig medarbejder.

"De [eleverne] er en flødeskumskage. Det er en luksus, for de tæller ikke med i normeringen" – Kommunal eller regional virksomhed.

Brug af en elevansvarlig, som kender eleven

Nogle virksomheder fremlægger det som fordelagtigt, hvis den oplæringsansvarlige i virksomheden kender eleven før forløbet påbegyndes. Når eleven har en kontaktperson på arbejdspladsen, som de kender på forhånd skabes der en vis fortrolighed og tryghed. En større offentlig virksomhed, som både opkvalificerer personale internt men ligeledes tager elever fra uddannelsesinstitutionerne, beskriver det således:

"Langt de fleste er virkelig motiverede og vil gerne lære – det her det vil de gerne. De kan være så udfordrede på hjemmefronten, at de kan vise noget andet. Jeg som praktikværten kender deres historie, så det kan virke ustabil, hvis man ikke kender til deres historie." – Hospital øst for Storebælt.

Det kan være fordelagtigt, hvis den oplæringsansvarlige selv har været igennem samme uddannelsesforløb, som eleven skal igennem. I et kvalitativt interview med en praktikansvarlig tydeliggøres vigtigheden af, at den uddannelsesansvarlige selv har enten rengøringstekniker- eller serviceassistentuddannelsen. Hendes baggrund som serviceassistent er årsagen til, at virksomheden er i gang med at uddanne elever. De nuværende elever i virksomheden beskriver ligeledes den praktikansvarliges faglige kompetencer bl.a. ift. fokus på miljøet og dosering.

"Den ene leder har selv været serviceassistent, man kan ikke gøre alt efter bogen, men hun vidste alt. Men det andet sted havde lederen ikke selv viden. Det var rigtig svært der, fordi man ikke kunne se meningen med det" - Nuværende elev under uddannelse til serviceassistent

Kontakt

Rapport er udarbejdet af Moos-Bjerre A/S
Telefon: 3311 1101
Vartov, Farvergade 27A, 1463 København K
2022

Henvendelser kan rettes til:
Michael Moos-Bjerre
Telefon: 2624 6806
E-mail: michael@moos-bjerre.dk