

A close-up photograph of a carpenter's hands using a yellow tape measure on a wooden structure. The carpenter is wearing a dark blue t-shirt and a patterned apron. The background is a blurred workshop setting with various tools and wooden beams. The overall lighting is warm and focused on the hands and the wood.

# Ophævelser af uddannelsesaftaler på Træfagenes Byggeuddannelser

Udarbejdet af Operate for  
Byggeriets Uddannelser

August 2024

OPERATE

# Indhold

<i>Undersøgelsens baggrund, formål og metode</i>	<b>3</b>
<i>Hovedkonklusioner</i>	<b>10</b>
<i>Byggebranchen og tømrerfaget i 2024</i>	<b>20</b>
<i>Lærlinge i 2024</i>	<b>27</b>
<i>LUU og skolernes involvering og samarbejde</i>	<b>33</b>
<i>Virksomheder som læreplads</i>	<b>41</b>
<i>Ophævelsesrejsen og den officielle forklaring</i>	<b>49</b>
<i>De 4 kerneårsager bag ophævelserne</i>	<b>56</b>
<i>Kontakt</i>	<b>80</b>



# Undersøgelsens baggrund, formål og metode



# Udfordringen – for mange lærlinge forlader træfagene

Sammenlignet med andre fagområder oplever relativt mange lærlinge fra træfagene enten at ophæve eller få ophævet deres uddannelsesaftale inden udløb. I skoleåret 2021-2022 lå antallet af ophævelser fx på 94-145 om måneden.

Ophævelserne finder oftest sted inden for prøveperioden de første tre måneder, og sker tilsyneladende efter gensidig aftale. Men de eksisterende statistikker giver ikke indblik i de bagvedliggende årsager, udfordringer og motivationer, eller hvad der eventuelt kunne have forhindret dem.

## Formål med undersøgelsen

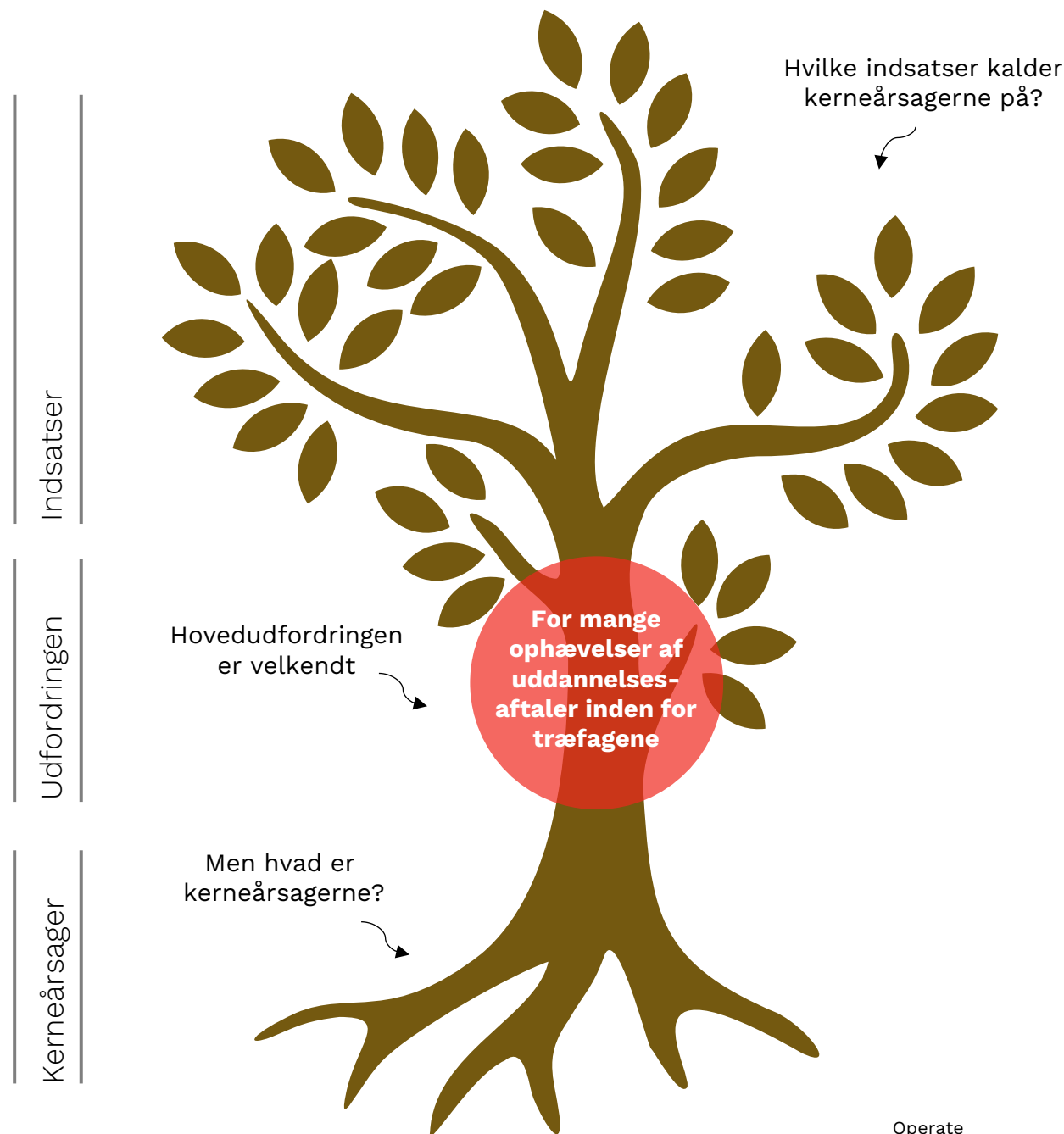
Byggeriets Uddannelser ønsker med undersøgelsen at afdække et bredt udvalg af ophævelsescases rundt omkring i landet fra både lærlingens, virksomhedens, skolens og det lokale uddannelsesudvalgs perspektiv.

Det overordnede formål er at blive klogere på årsagerne til ophævelserne og dermed hvilke indsatser der kan sættes i spil for at reducere antallet.



## Nøglespørgsmål

Hvorfor ophæves uddannelsesaftaler inden for træfagene, og hvilke initiativer eller projekter kan reducere antallet af ophævelser?



# Den kvalitative metode

## – og hvad der konkret er gjort

Med den kvalitative metode sikrer vi en åben tilgang, hvor der er plads til, at undersøgelsen kan udvikle sig i retninger, som ikke var givet på forhånd. Der findes allerede eksisterende kvantitative data om ophævelserne, men tallene kommer til kort i at forklare årsagerne bag.

I det kvalitative feltarbejde er der foretaget semistrukturerede interviews med både lærlinge, virksomheder, skolerne og de lokale uddannelsesudvalg (LUU) for at kunne belyse de enkelte cases fra flere forskellige vinkler.

Spørgerammerne varierer på tværs af de fire målgrupper med nogle gennemgående temaer, og de er udviklet af Operate med sparring fra Byggeriets Uddannelser. Spørgerammerne har været tiltænkt som en overordnet ramme, der skal gøre det muligt at sammenligne resultaterne på tværs, men samtidig efterlader rum til at udforske emner, vi ikke på forhånd kunne vide ville fylde hos de enkelte målgrupper.

Rekrutteringen er foregået i samarbejde med BU, som har leveret kontaktoplysninger på lærlinge og virksomheder, der har oplevet en ophævelse inden for de sidste par år. BU har ligeledes udpeget kontaktpersoner ved skolerne og LUU.



### Lærlinge

- 48 telefoninterviews (6 lærlinge fra hver skole)
- Ca. 15 minutters varighed
- Rekruttering pba. datasæt fra Byggeriets Uddannelser med ophævede uddannelsesaftaler de seneste par år



### Virksomheder

- Telefoninterviews af 10-15 minutters varighed
- Vi har rakt ud til alle de tilsvarende virksomheder, som var tilknyttet en interviewet lærling. Hvis virksomheden ikke ville eller kunne medvirke (fx pga. konkurs eller tidspres), har vi kontaktet en erstatning til et mere generelt interview



### Skoler

- I alt 8 gennemførte interviews med en blanding af uddannelsesvejledere, konsulenter og ledere, skoleoplæringsansvarlig og etc.
- 8 udvalgte skoler på tværs af landet
- Online interviews af 45-60 minutters varighed



### LUU

- 8 interviews med formand og næstformand i LUU
- Online interviews af 45-60 minutters varighed
- Et interview blev afholdt fysisk

# Hvem har vi talt med?

En uddybning af de fire målgrupper, og hvad der kendetegner dem.



## Lærlinge

Denne målgruppe består af **tømrelærlinge** (eller tidligere lærlinge, som nu har skiftet uddannelse eller er blevet færdiguddannet ved en anden virksomhed), der har oplevet enten at ophæve eller at få ophævet deres uddannelsesaftale inden for de sidste par år.

**24,1 år**

... er gennemsnitsalderen på de interviewede, hvor den yngste var 18 og den ældste var 50.

Den typiske lærling, som der tegner sig et billede af i denne undersøgelse, er en **ung mand i 20'erne**.

Det har været et opmærksomhedspunkt også at tale med kvinder og personer med anden etnisk baggrund, eftersom disse målgrupper kan have specifikke udfordringer pba. deres køn eller etnicitet. Der er blevet interviewet **5 kvinder** samt **6 personer med en anden etnisk baggrund** end dansk, hvilket nogenlunde afspejler spredningen på ophævelseslisten, som Operate modtog fra Byggeriets Uddannelser.

**4 af de interviewede har en diagnose eller andre psykiske udfordringer**, men det er et tema, som rækker bredt i interviewene. Det er muligt, at andelen er kunstigt lav, da det kræver mentalt overskud at deltage i et telefoninterview.

## Virksomheder



- Ved hver lærlinge-case har vi rakt ud til det pågældende lærested, hvor ophævelsen har fundet sted.
- Få virksomheder kunne eller ville ikke stille op pga. konkurs eller tidspres.
- Opnået spredning på både geografi og virksomhedens størrelse.
- Alle de interviewede virksomhedsrepræsentanter er etnisk danske mænd, men undtagelse af et par sekretærer eller andre administrative medarbejdere.



## LUU

- Det var ikke alle LUU som var lige engagerede i at deltage, og rekrutteringen var svær.
- Det var ikke altid, at begge parter dukkede op.
- Generelt var der god stemning blandt formand og næstformand, men der var også til tider mærkning af udfordrede samarbejder.
- Aldersgennemsnittet blandet LUU er højt, flere har været over 60 år.



## Skoler

- En enkelt skole var udvalgt pga. lave ophævelsestal.
- Skolerne var nemmere at rekruttere og ville gerne stille op.
- I nogle interviews var der flere som deltog, i et af interviewene hele 5 personer.
- Titlerne på de deltagende varierede fra skole til skole både ift. titelniveau og hvordan rollerne er defineret.



# Geografisk fordeling af skoler

For at sikre projekts validitet har vi opnået geografisk spredning ved at udvælge 6 cases\* fra skoler fordelt over hele landet.

Region Nordjylland

1. **TECHCOLLEGE**

Region Midtjylland

2. **Den Jyske Håndværkerskole (DJH)**

3. **AARHUS TECH**

Region Syddanmark – Vest

4. **Rybners**

Region Syddanmark – Øst

5. **Syddansk Erhvervsskole Odense-Vejle**

Region Sjælland

6. **EUC Sjælland**

Region Hovedstaden

7. **NEXT Uddannelse København**

8. **U/NORD Hillerød**





# Læsevejledning


Rapporten er skrevet som en tværgående analyse, der samler indsigterne fra de fire forskellige målgrupper. Det vil være angivet, når en indsigt knytter sig til én bestemt målgruppe eller i særlig grad gælder for nogen. Hvor andet ikke står angivet, er holdningen repræsenteret på tværs.

Først vil hovedkonklusionerne blive præsenteret. Herefter optegnes rammerne for byggebranchen og tømrerfaget anno 2024, herunder hvilke udfordringer faget står over for, og dermed hvilket lys ophævelserne af uddannelsesaftalerne bør ses i. Dernæst udfoldes betydningen af LUU og skolernes involvering og samarbejde, samt hvilken rolle virksomhederne spiller som læreplads.


Med konteksten på plads dykker rapporten herefter ned i ophævelserne af uddannelsesaftalerne og hvilke kerneårsager og forklaringer der ligger bag statistikkerne. Til sidst præsenteres en række konkrete idéer til initiativer, der kan reducere antallet af ophævelser på baggrund af nogle bestemte indsatsområder.

## Ikonerne forklaret:

 = mandlig lærling

 = har en anden etnisk baggrund end dansk

 = kvindelig lærling

 = har en diagnose eller andre psykiske udfordringer



**Lærlingenes perspektiv:** "Lærling" inkluderer både nuværende lærlinge, tidligere lærlinge og elever (lærlinge der er i skoleoplæring).



**Virksomhedernes perspektiv:** Kan både være mester, svend eller en sekretær. Når titel anvendes, handler det specifikt om den rolle.



**LUUs perspektiv:** Kan både være formand og/eller næstformand, og inkluderer dermed både en virksomhedsrepræsentant og fagforening.



**Skolernes perspektiv:** Kan være vejledere, uddannelseskonsulenter eller noget tredje. Har både deltaget enkeltvis og i par.

# Hovedkonklusioner

## Hovedkonklusion

*Der eksisterer en lang række forklaringer på de mange ophævelser af uddannelsesaftaler i træfagene. Men mange af ophævelserne starter lang tid før, de bliver til.*

*Der er en lang række strukturelle udfordringer, som presser tømrerbranchen og tømreruddannelsen og er medvirkende til det høje antal af ophævelser, samtidig med at ungdommen udvikler sig og stiller krav på andre måder end før.*

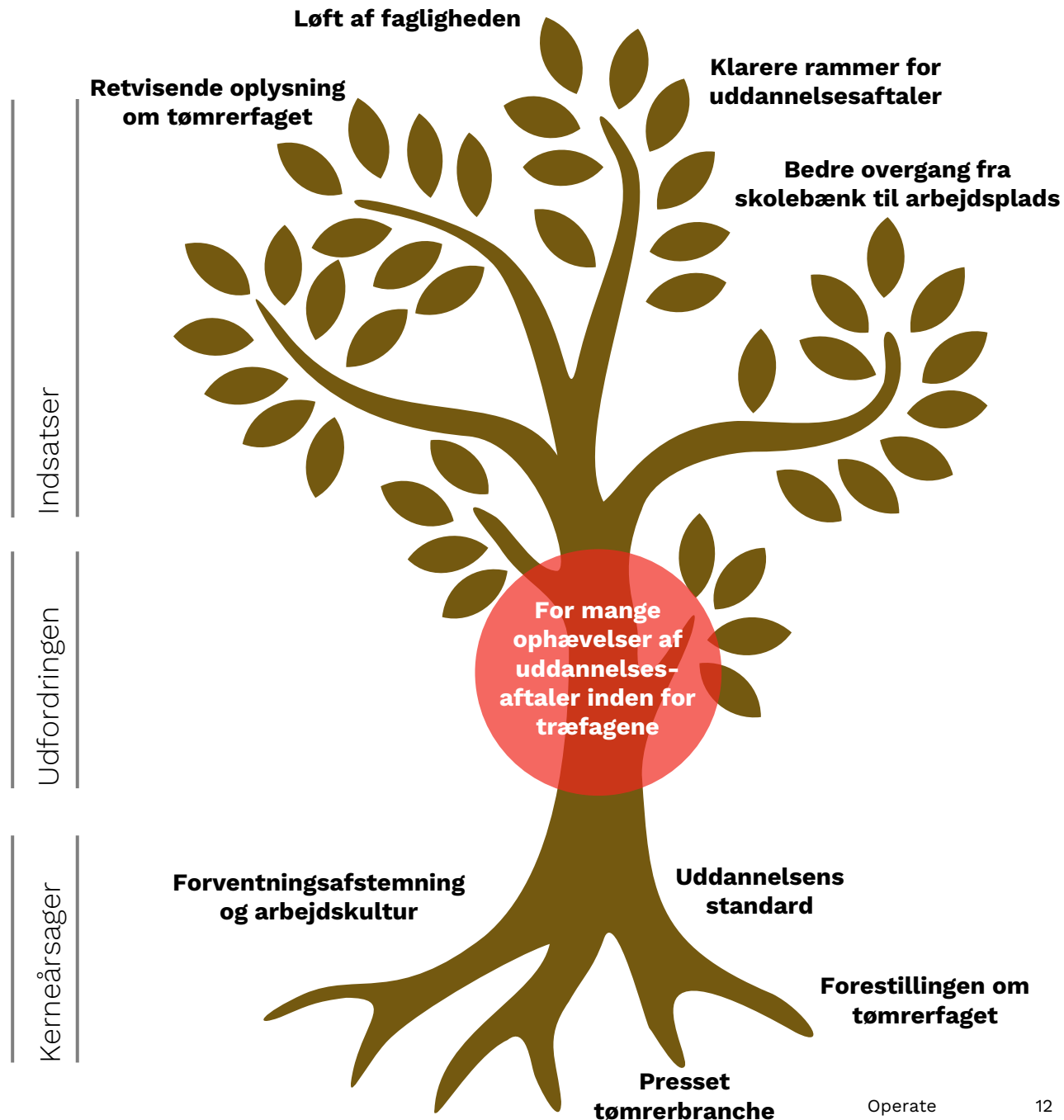
*Træfagenes Byggeuddannelser kan godt være forandringsskabende. Det handler om at tænke indsætter, før der underskrives uddannelseskontrakt mellem lærling og virksomhed.*

# Nøglespørgsmålet

Hvorfor ophæves uddannelsesaftaler inden for træfagene, og hvilke initiativer eller projekter kan reducere antallet af ophævelser?



Indsigterne identificerer 4 kerneårsager, som dækker over 14 ophævelsesforklaringer, og 4 indsatser som kan minimere antallet af ophævelser af uddannelsesaftaler inden for træfagene.





# 14 forklaringer på ophævelser – på tværs af de 4 målgrupper

	Lærlinge	Virksomheder	LUU	Skoler
Forskellige forventninger	X	X	X	X
Opgør med kulturen	X		X	X
Lærling er ikke fagligt dygtig		X	X	X
Personlig konflikt	X	X	X	X
Virksomhed går konkurs		X		
Mangel på opgaver	X	X	X	X
Dropper ud pga. skolen	X			
Vil ikke tømmerfaget alligevel	X	X	X	X
Fysisk/psykisk sygdom eller skade	X	X	X	X
Udnyttelse af lærlinge som billig arbejdskraft	X		X	X
Diskrimination	X			
Forældrenes indblanding		X	X	X
Forældet undervisningsindhold	X		X	X
Unge og umodne lærlinge		X	X	X

Ovenstående tabel viser hvilke begrundelser, der fyldte mest i interviewene med de fire målgrupper. Når en forklaring ikke har et kryds, er det ikke ensbetydende med, at det ikke er blevet nævnt.

# De 4 kerneårsagers rammesætning

## Koordinatsystemets betydning:

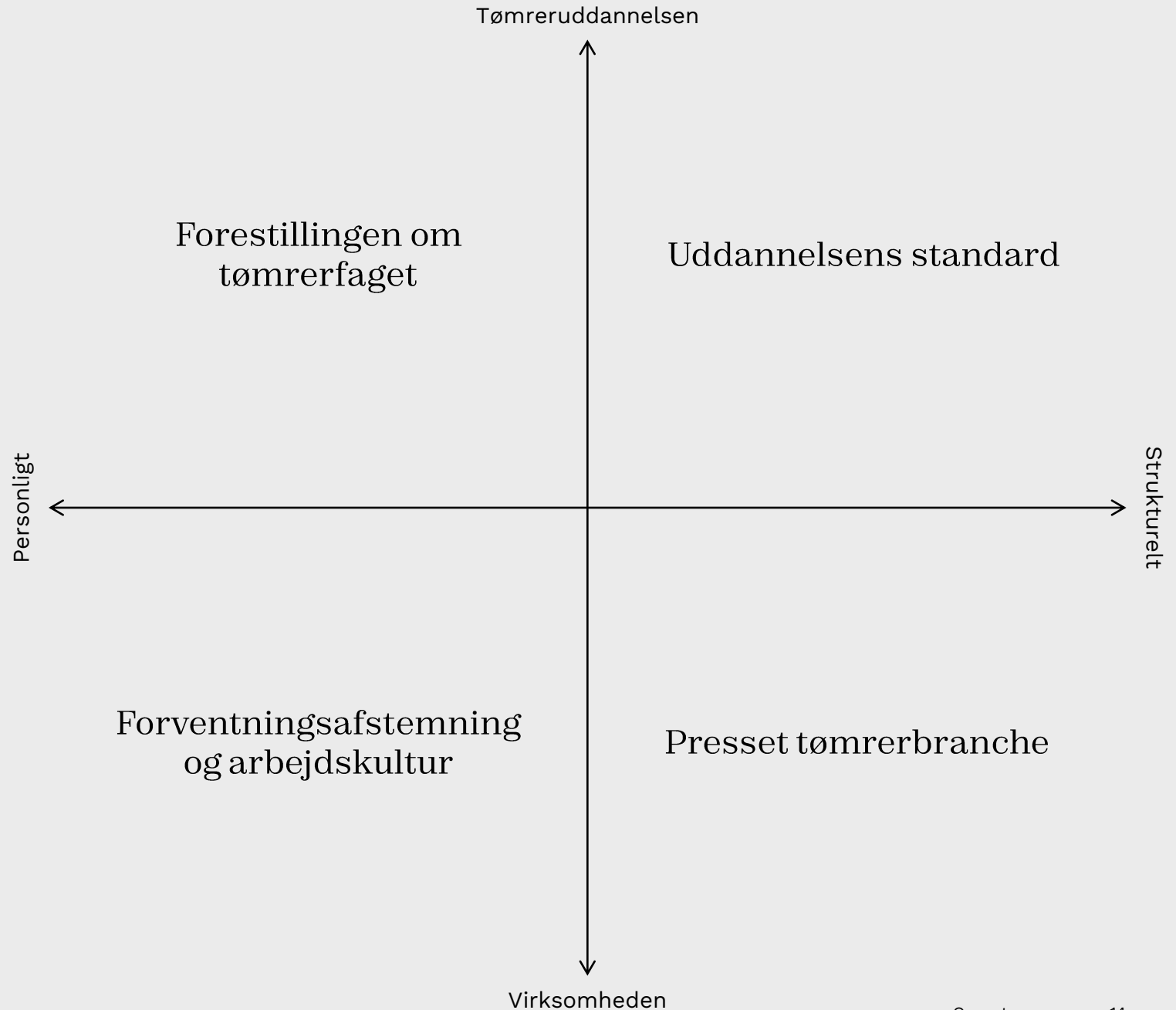
### Personligt – Strukturelt:

Forklaringerne på ophævelser kan tage udgangspunkt i noget personligt, både for lærlingen eller virksomheden, som repræsenteres i det ene yderpunkt, til at handle om noget strukturelt i det andet yderpunkt. De strukturelle forklaringer handler om rammer og parametre, som kan være sværere at ændre på, fordi det indebærer inddragelse og forandringer hos store institutioner i Danmark.

### Tømreruddannelsen – Virksomheden:

Forklaringerne på ophævelser er også forankret i tømreruddannelsen som det ene yderpunkt, der handler om oplevelser med skolen og undervisningsindholdet, til det andet yderpunkt, som er virksomheden. Virksomheden handler om de forklaringer på ophævelser, som opstår ude i virksomheden og den virkelighed, som virksomhederne befinder sig i, der gør det svært for virksomheder at have ressourcer og kompetencer til at være et godt lærested.

**Selve kerneårsagerne uddybes på næste side.**



# Uddybning af kerneårsager og de tilhørende forklaringer

## Kerneårsager

### *Forestillingen om tømrerfaget:*

Handler om uindfrie forventninger til tømrerfaget. Der er mange unge, som er blevet overraskede over, hvad tømreruddannelsen indebærer ift. fagets image. Det bunder både i, hvordan TV-programmer som "Bonderøven" og studievejledere fremstiller faget, til at fagets navn i sig selv skaber en række konnotationer, som ikke stemmer overens med virkeligheden.

### *Uddannelsens standard:*

Dette handler om de udfordringer, der er ved tømreruddannelsen. Fra de lave adgangskrav, der får mange til at tro, at alle kan blive tømrer, til mange års politisk nedprioritering, som har ført til, at undervisningsindhold halter efter tømrerfagets udvikling inden for både digitalisering og grøn omstilling, og hvad tømrerfagets opgaver virkelig består af.

### *Forventningsafstemning og arbejdskultur:*

Dette handler om de mange udfordringer, som lærlinge og virksomheder møder i uddannelsesaftalen. Personlige udfordringer opstår ofte på grund af manglende forventningsafstemning, en udfordret arbejdskultur fra både lærlingens og virksomhedens side, samt en mangelfuld rammesætning for overgangen fra skolebænk til arbejdsplads.

### *Presset tømrerbranche:*

Dette handler om virksomhederne og det pres, de er under og hvordan det påvirker deres rolle som lærested for lærlinge. Mange virksomheder oplever konkurrencer blandt kollegaerne, påvirkning af lavkonjunktur og pres på deres kompetencer inden for grøn omstilling og digitalisering. Det resulterer i, at virksomhederne ikke får taget sig ordentligt af deres lærlinge.

## Ophævelsesforklaringer

- Vil ikke tømrerfaget alligevel
- Dropper ud pga. skolen

- Lærling er ikke fagligt dygtig
- Unge og umodne lærlinge
- Forældet undervisningsindhold

- Forskellige forventninger
- Opgør med kulturen
- Personlig konflikt
- Forældrenes indblanding
- Diskrimination

- Konkurs
- Mangel på opgaver
- Fysisk/psykisk sygdom eller skade
- Udnyttelse af lærlinge som billig arbejdskraft

# Forestillingen om tømrerfaget



*Da jeg kom ud på lærepladsen, blev jeg overrasket. Det var noget helt andet, end jeg havde forestillet mig. Det lyder lidt dumt, men jeg troede, at man skulle arbejde mere med træ.*

- Mandlig lærling, Sjælland, 19 år

*De unge bliver overrasket, når de kommer ud i praktikken, for tømrerbranchen er noget andet i dag. Jeg hører mange forlader uddannelsen, fordi de er skuffet over, hvor lidt tømrerfaget stemmer overens med deres forventninger.*

- Skole





*Skolemæssigt er mange ting gammeldags og ikke tilpasset til nyere tid. Der er flere af de teknikker, som man lærer i skolen, man ikke bruger så meget ude i virkeligheden.*

- Mandlig lærling, Hovedstaden, 21 år

*De unge lærer ikke på skolen, at når de kommer ud i praktikken, kommer de ud på en arbejdsplads og det følger med et ansvar. Mange lærlinge er unge, så de ved ikke bedre. Skolen bør have mere fokus på det.*

- LUU

# Forventningsafstemning og arbejdskultur



*Jeg følte ikke, at der var plads til mig. Jeg synes hele tiden, at de kiggede skævt til mig og ikke rigtig inddrog mig i tingene, og så blev jeg usikker og begyndte at tvivle på mig selv.*

- Kvindelig lærling, Syddanmark, 19 år

*Det kan være svært. Unge stiller krav i dag til mester samtidigt med, at de selv er dovne og ikke helt forstår, hvad der forventes af dem. Men virksomhederne kan også være stride, hvor de både snyder lærlinge og ikke behandler dem godt.*

- Skole

# Presset tømrerbranche



*Den er kaotisk. Vi skal kunne en masse på den halve tid og være eksperter inden for alt muligt, samtidigt med at der ikke er betalingsvillighed.*

*- Virksomhed, Syddanmark*

*Tømrerbranchen er hård, og det er svært for virksomhederne at følge med. Der er mange virksomheder, som går konkurs, fordi priserne presses og materialer, udstyr og arbejdskraft bliver dyrere.*

*- LLU*

# Byggebranchen og tømrerfaget i 2024





*Vi halter altid lidt bagud på udviklingen, vi er ikke altid gode nok til at kigge fremad. Vi får bekendtgørelserne i tide og utide, det går for hurtigt og for langsomt. Det, jeg også ser hele tiden, er den problematik, at de unge tror, det kun er praktisk, men 50% er også bogligt, så mange unge knækker nakken, fordi de ikke kan være med bogligt. Vi bliver solgt alt for praktisk.*

– Skole, om erhvervsuddannelser



# Erhvervsuddannelserne er nedprioriteret

Skolerne

## Halter bagud på udviklingen:

Erhvervsskolerne har svært ved at følge med udviklingen og få det inkorporeret i undervisningen fx indenfor grøn omstilling og digitale løsninger. Men de mange bekendtgørelser og nye regler gør det også svært at se fremad og være fremtidskuende.

## Skoleforløbene klæder ikke eleverne godt nok på:

Overgangen fra elev til lærling er svær for mange unge, fordi de bliver forskrækket over, hvad det vil sige at indgå på en rigtig arbejdsplads, hvor der er andre forventninger end på skolen.

## Optager for mange der ikke er egnede:

De lave adgangskrav (02 i dansk og matematik) resulterer i, at for mange unge kommer igennem uden at have de rette forudsætninger for at klare uddannelsen. De unge løber særligt ind i udfordringer ved grundforløb 2.

## Få uddannelser som får alt opmærksomheden:

Det er altid de samme fag, som fremhæves, og det startede allerede i folkeskolen, hvor skolevejlederne ikke præsenterer en bredere mulighed. Det betyder, at mange unge slet ikke kender mulighederne og vælger noget, som ikke er det rette.

## Politisk nedprioriteret gennem årtier:

Politikerne taler om, at erhvervsuddannelserne er for dem 'som ikke kan andet'. Det har været med til, at mange utilpassede unge, unge der ikke ved, hvad de skal, eller unge med udfordringer enten selv søger eller sendes på en erhvervsuddannelse uden at ville det eller have de nødvendige forudsætninger.

# Byggebranchen er presset

LUU

## Økonomisk udfordret:

Branchen er økonomisk presset med inflation og stigende priser på materialer. De mindre virksomheder har svært ved at klare sig, og flere går konkurs.

## Manglen på kompetent arbejdskraft:

Det er svært at finde dygtige håndværkere, fordi flere vælger andre veje i karrieren pga. nedslidning og mange udfordringer, eller fordi det kræver andre kompetencer i dag, fx inden for grøn omstilling og digitalisering, som mange ikke har.

## Den grønne omstilling:

De nye krav til miljødata kommer både fra lovgivning, private certificeringsordninger og EU-regulering. Denne udvikling betyder, at håndværkerne skal have styr på lovgivning og standarder og opdatere deres færdigheder og viden.

## Udvikling i arbejdsopgaverne:

Opgaverne inden for byggebranchen udvikler sig hurtigt i disse år. Det at drive en håndværkervirksomhed i dag er blevet noget andet. Tømmer er fx i dag meget montage og nedtagning og bruger materialer som stål, gips og isolering.

## Anarkistisk med egne regler:

Byggebranchen er stadig rundet af en tilgang, hvor man laver sine egne regler og systemer. Der foregår fx stadig en masse sort arbejde, aftaler under bordene og forfordeling.

# Beskriv tømrerbranchen med ét ord – lærlingenes perspektiv



Hårdt. Jeg ser mig selv ikke som en typisk håndværker. Jeg har ikke nøgne damer hængende på værkstedet eller snakker grimt til andre.  
- Mandlig lærling, Midtjylland, 30 år



Hurtige resultater skal tjene nogle penge. Faglig stolthed er svært at finde, der er ikke nogen mester der går op i det.  
- Mandlig lærling, Midtjylland, 35 år



Diverst, synes der er plads til mange. På skolen er der mange, som har diagnoser og sprogproblemer.  
- Kvindelig lærling, Syddanmark, 19 år



Seriøs. Kom lige fra 10. klasse til tømrer, man skulle lige pludselig blive voksen hurtigt.  
- Mandlig lærling, Sjælland, 19 år



Spændende. Det faglige er spændende. Ikke bare lave én ting. Det er det bredeste af alle håndværksfag. Ikke kun én opgave.  
- Mandlig lærling, Midtjylland, 34 år



Ufaglærte businessmænd. Godt styr på fag, ikke så meget med personale og løn.  
- Kvindelig lærling, Hovedstaden, 30 år

# Beskriv tømrerbranchen med ét ord – virksomhedernes perspektiv



*Frit. Ude under åben himmel.*  
- Virksomhed, Syddanmark Øst



*Frit. Afvekslende. Vi går ikke kun og sætter døre og vinduer i. Man får lov til at lave meget, hvis man viser engagement og får et stort ansvar. Ude under åben himmel.*  
- Virksomhed, Midtjylland



*\*Griner\*. Der kunne jeg være meget hård. Korrupt. Ikke en særlig fed branche, man skal slås for sine penge. Er ikke yderligere stolt lige pt.*  
- Virksomhed, Sjælland

kompleks  
mangfoldig  
hurtige penge fantastisk  
effektivisering konkurer  
kaos høje krav pris  
ustabil pres alsidig kaotisk  
korrupt fri hård risikovillig  
speciel billigste  
udvikling løsningsorienteret  
sjov omstillingsparat  
stolthed faglig stolthed  
stolthed fysisk hård  
dynamisk  
afvekslende



*Billigst pris. Det er et problem. Alt skal være mere effektivt. Højere krav. Billigere og hurtigere. Samtidig høj kvalitet. Det er ikke foreneligt.*  
- Virksomhed, Nordjylland



*Kaos, det er alle de her konkurer. Vi har ikke noget imod at få nyuddannede ind, der er desværre flere unge mennesker som er curling børn, som har svært ved at stå distancen. der er lidt en lad holdning eller curling agtig hos eleverne.*  
- Virksomhed, Hovedstaden

## Begge beskriver tømrerbranchen som hård – men fokus varierer blandt lærlinge og virksomheder

- Både lærlinge og virksomheder er overvejende enige om, at tømrerbranchen først og fremmest er **hård**, både fysisk og mentalt.
- Lærlinge betragter i højere grad end virksomheder branchen som **lærerig**, **spændende** og **kreativ**. Det kan skyldes, at de stadig oplever faget fra et uddannelsesperspektiv.
- Virksomhederne udviser større bekymring end lærlingene, når det kommer til den pressede og til tider **kaotiske** branche, som i stigende grad ligger under for **høje krav** og pressede priser.



Hvis du skulle beskrive tømrerbranchen med ét ord, hvad ville det så være?

Lærlinge



Virksomheder





## **Delkonklusion**

*Hård er et ord, der går igen blandt alle målgrupper, når de taler om tømrerbranchen. Hård skal forstås på mange måder: Fysisk hårdt, psykisk hårdt, økonomisk presset, i kæmpe udvikling og hård konkurrence.*

*Den udvikling, som tømrerbranchen er i (gældende for hele byggebranchen), er også med til at **udfordre uddannelsens undervisningsindhold** som ikke i tilstrækkelig grad er **tidssvarende med virkeligheden.***

# Lærlinge i 2024





*Det sjove ved uddannelsen er den frihed, der følger med til at bevæge sig kropsligt og se noget tage form, og at levere noget faglig stolthed. Det er ren og skær produktivitet, selvom lønnen er skidt.*

– Mandlig lærling, Midtjylland, 35 år, om forventninger til arbejdslivet som tømrer

*Jeg kan godt lide faget. At bruge min krop og komme ud og bidrage med noget. Jeg er lidt foran med min uddannelse som maskinmester, især inden for ledelse og bæredygtighed. Der mangler virkelig meget endnu.*

– Mandlig lærling, Hovedstaden, 23 år, om forventninger til arbejdslivet som tømrer



# Der er mange grunde til at lærlinge drømmer om at blive tømrer og har en masse forventninger til på uddannelsen og livet som tømrer

## Lærlinges egne ord på hvorfor de drømmer om at blive tømrer:



*Altid vidst det var noget med håndværk. Kan lide at bruge hænderne. Blev klar over det i 10. klasse, kom tit i værkstedet på skolen. At kunne bygge et hus og fortælle man har været med til det.*

- Mandlig lærling, Midtjylland, 21 år

*Da jeg var i efterskole ville jeg på gym, men kunne ikke lide det, og arbejdede med min far lidt på renovering, og jeg synes det var fedt.*

- Mandlig lærling, Nordjylland, 19 år

*Har boet i udlandet i mange år og renoveret på forskellige ting. I DK kan man ikke lave så meget uden en uddannelse, vil have matchet lønnen.*

- Kvindelig lærling, Hovedstaden, 30 år

*Efter en bachelor i økonomi og marketing og arbejdede i et halvt år, og så ville jeg noget andet, fordi jeg kunne ikke lide det, så søgte jeg tømrer, fordi jeg vil lave noget håndgribeligt.*

- Mandlig lærling, Midtjylland, 30 år



## Lærlinges egne ord på deres forventninger til livet som tømrer:



*Håber at jeg kan blive en af de bedste inden for faget og starte eget firma.*

- Mandlig lærling, Syddanmark, 21 år

*Gode kollegaer og sammenhold. Have noget at lave hver dag i stedet for at trille tommelfingre i lære, hvor man vasker biler og andre ting.*

- Mandlig lærling, Sjælland, 20 år

*At tjene til Danmark og vise jeg gerne vil Danmark og samfundet. Have et job som kan bruges.*

- Mandlig lærling, Midtjylland, 31 år

*At lave nogle kreative løsninger i private hjem.*

- Mandlig lærling, Nordjylland, 25 år

*Man kan få jobs mange steder, og at det er noget, man kan være længe.*

Mandlig lærling, Hovedstaden, 24 år



*Der var jo vel, hvis man bliver behandlet ordentligt. Hvis man tænker på, at der også er en sjæl i den person, der er lærling, og derfor behandler en retfærdigt og taler ordentligt til dem. Det er dét, der har ødelagt det hele, at det blev jeg ikke.*

– Mandlig lærling, Syddanmark, 19 år

*Der var meget, der kom bag på mig ved mit første lærested. Jeg skulle lige lære, hvordan det er at være på en arbejdsplads. Jeg følte mig ikke klædt på. Måske kunne vi lære lidt mere om, hvad man laver, og hvad det vil sige at være 1. års tømrerlærling og forventes.*

– Mandlig lærling, Sjælland, 23 år

## Lærlinge vil behandles med respekt og forventer, at en læreplads giver plads til én, uanset hvem man er



### Lærlinge vil behandles med respekt:

Ifølge lærlingene er den største udfordring, at de ikke altid bliver behandlet ordentligt. Flere lærlinge kan fortælle, hvordan de ikke føler sig respekteret og behandlet ordentligt, og det kan være fra både svende, mestrer eller begge. Lærlingene køber ikke argumentet om, at "sådan er det i branchen" eller "når du er færdigudlært, bliver det anderledes." At blive behandlet med respekt er et krav og forventeligt ifølge lærlingene.



### Lærlingene har forventninger om at lære fra en bred palet af opgaver:

Lærlingene synes ikke, at det er i orden, at det altid er dem, der sættes til fx at gøre bilerne rene, rydde op og lave alt det arbejde, som svendene ikke gider. Det er ikke, fordi de ikke vil løfte den type opgaver – det ved de, at de skal – men når det altid er dem, fratager det dem tid fra at lære tømrerfaget og udvikle deres kompetencer som er en del af uddannelsesplanen og noget, de har krav på.



### Braste tømrerdrømme fordi tømrerfaget viste sig at være noget andet:

Flere lærlinge havde høje forventninger til deres uddannelse som tømrer og blev overrasket over, hvad jobbet i virkeligheden indebærer. Derfor er flere lærlinge endt med at hoppe fra uddannelsen, fordi tømrerfaget ikke er, som de havde forestillet sig. Forestillingen om at arbejde med træ, bygge og skabe noget bliver ikke realiseret. For andre handler det om, at arbejdet er meget hårdere end forventet, og de derfor er nødt til at hoppe fra både på grund af fysisk og mentalt helbred.



### Lærlingene bliver overrasket over, at de skal præstere fra start:

Der er noget i forventningsafstemningen, som lærlingene ikke synes er tydeligt nok. Det er ikke givet for dem, at når de kommer ud i lære, så skal de præstere, og at det handler om kroner og øre. Dette opleves som usagt både fra skolens og virksomhedens side, og det er med til at gøre det sværere for dem at levere, fordi de føler, at de ikke får de rette forudsætninger.

# Næsten halvdelen vil ikke anbefale deres læreplads til andre. Den primære årsag er, at de ikke føler sig ordentlig behandlet

## Hvorfor lærlinge vil anbefale virksomheden til andre:

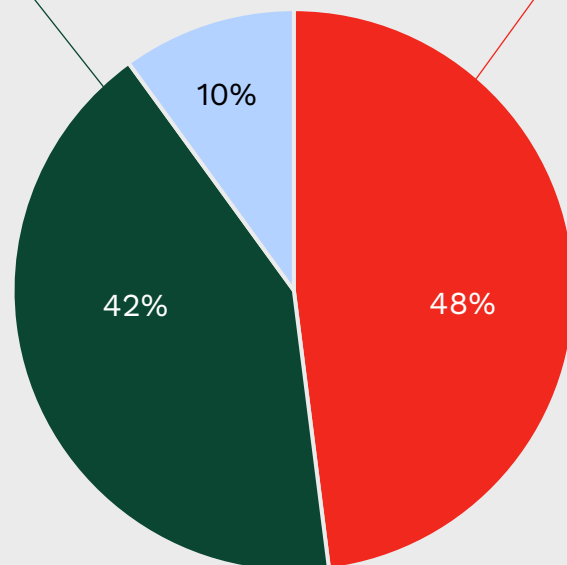
PP

*Ja, sagtens. Et godt sted at lære. Jeg var heldig at gå med et mindre hold, så vi lavede og lærte noget forskelligt. Men hvis man ender i et større hold, så laver man måske gips igennem hele læretiden, og det er en af de skrækhistorier, som man hører om folk, der får læreplads i store firmaer.*  
- Mandlig lærling, Midtjylland, 20 år

*Yes, havde generelt en rigtig god oplevelse.*  
- Mandlig lærling, Syddanmark, 26 år

*Ja, synes de var et godt sted med søde mennesker som tog godt imod mig og hjalp mig og gav mig forskellige opgaver.*  
- Mandlig lærling, Nordjylland, 19 år

*Ja. Var meget glad og gode opgaver. Alt fra både tag og renover lejlighed indvendigt, noget helt nyt.*  
- Mandlig lærling, Syddanmark, 20 år



■ Nej ■ Ja ■ Ved ikke

**Vil du anbefale din læreplads til andre?**

## Hvorfor lærlinge ikke vil anbefale virksomheden til andre:

PP

*Nej slet ikke. De var ubehagelige.*  
- Mandlig lærling, Syddanmark, 31 år

*Nej, jeg synes ikke det var behageligt at være der, tonen og forventningerne er ikke særlig gode*  
- Mandlig lærling, Hovedstaden, 23 år

*Nej, det tror jeg ikke, jeg ville. Der var nogle ting. Det var ikke liige... Mesteren var meget muggen, hvis han ikke fik sin vilje. Svært med eksempler.*  
- Mandlig lærling, Syddanmark, 20 år

*Nej, medmindre man er meget desperat.*  
- Kvindelig lærling, Syddanmark, 18 år

*Nej, bestemt ikke. Jeg synes, at man bliver behandlet som lønlommer og ikke som et menneske. Og synes at det er dårligt at sende lærlinge med en svend der er kort ansat, fordi så lærer man ikke så meget.*  
- Mandlig lærling, Sjælland, 20 år



## **Delkonklusion**

*Lærlingene har store forventninger til tømrerfaget, og for nogle har det været en **drøm længe** at blive tømrer. Lærlingene forestiller sig et fag, som er kreativt, skabende og med muligheder for frihed.*

*Drømmene om at være **sin egen chef, tjene mange penge**, ikke skulle sidde stille og mærke en faglig stolthed fylder.*

*Det overrasker derfor flere lærlinge, at **virkeligheden ser anderledes ud**. Det er rigtig svært at opleve, hvordan ens **drøm ødelægges pga. dårlig behandling og skidt arbejdskultur**.*

# **LUU og skolernes involvering og samarbejde**



*Vi er jo en del af skolen, de er med til vores møder, men vi har ikke konkrete samarbejder. Det er ret adskilt. Vi skal være med til at lave retningslinjer for, hvad de skal lave ude i praktikken.*

– LUU, om samarbejde med skolen

*Vi har et tæt samarbejde. Vi bruger dem meget, og de bruger os. Hvis vi en sjælden gang oplever virksomheder, der ikke er ordentlige, så melder vi det videre til dem, så de kan holde øje.*

– Skole, om samarbejde med LUU







# Skolernes involvering i uddannelsesforløbet varierer

Årsagerne afhænger af skolens str., antal medarbejdere i afdelingen, samarbejdet med LUU og engagementet i jobbet.

## Minimum grad af involvering

### Tilgangen for skoler med minimum grad af involvering:

- Kender ikke til antallet af ophævelser af uddannelsesaftaler, der er tidligere lærlinge som stadig ikke har hørt fra skolen efter flere måneder fra ophævelsen skete.
- Har en indstilling til det er lærlingene selv, som må tage ansvar og række ud.
  - Mener også at det generelle problem er hos lærlingene, og det er dem som ikke tager ansvar.
- Stiller sig til rådighed og sørger for at være bindeleddet mellem lærling, skolen og virksomheden.

## Mellem grad af involvering

### Tilgangen for skoler med mellem grad af involvering:

- Har defineret klare ansvarsroller til den enkelte uddannelseskonsulent.
- Kender til alle ophævelser men følger ikke altid op.
- Laver en gang imellem opfølgende samtaler både under og efter hvis det vurderes nødvendigt.
- Vil gerne gøre mere men synes det er svært med de ressourcer der er.
  - Mener problemer med ophævelserne er en blanding og tit handler om en dårlig forventningsafstemning.
- Siger altid til lærlinge de skal melde sig ind i 3F.

## Høj grad af involvering

### Tilgangen for skoler med høj grad af involvering:

- Har en medarbejder ansat der primært kun håndterer uddannelsesforløb med fast procedure for løbende opfølgning undervejs og står for lave mentorroller.
- Er synlige på grundforløbene og hovedforløbet ved at være nede i værkstederne.
- Afholder introduktionsmøder den første dag for at hjælpe dem med at bygge netværk mellem andre lærlinge, lærere og virksomheder.
- Til informationsmøder: Informerer forældrene om hvad en erhvervsuddannelse er og har en mester med som fortæller om at have lærlinge og de forventninger der er.
- Mener i højere grad problemerne med ophævelser er strukturelle og der er for mange virksomheder, som ikke påtager sig et ordentligt ansvar.
- Siger altid til lærlinge de skal melde sig ind i 3F.



# LUUs tilgang til deres opgave er meget forskellige

Årsagerne afhænger af hvor lang tid de har siddet i LUU, syn på hvad deres opgave dækker over og ambitionsniveau

## Minimum grad af involvering

## Mellem grad af involvering

## Høj grad af involvering

### Tilgangen for LUU med minimum grad af involvering:

- Hører om de ophævelser med tvistigheder
  - Har ingen eller begrænset dialog med de virksomheder der godkendes til lærlinge
- Hjælper lærlinge som rækker ud og beder om hjælp
- Vejleder altid lærlinge om konsekvenserne af at ophæve en kontrakt, og hvad der er af muligheder
  - Mener at det typisk er lærlingene, som er problemet. Operate ser også en tendens i, at de ældre LUU medlemmer slår hårdere ned på, at det oftest er lærlingene som er problemet. Der er også et perspektiv om hvor egnet personer over 60+ er til at forstå og derpå rådgive unge mennesker i 20'erne
    - Deltager ikke altid i de årlige møder/konferencer i det faglige udvalg

### Tilgangen for LUU med mellem grad af involvering:

- Har et større kendskab til antallet af ophævelser og årsagerne gennem dialog med skolerne
- Prøver at indsamle viden om de virksomheder som ønsker godkendelse til lærlinge, besøger dem hvis de ligger tæt på
  - Vejleder altid lærlinge om konsekvenserne af kontraktophævelse og mulighederne
  - Mener at det er ca. 50/50, om det er lærlingen eller virksomheden som er problemet, hvis det ikke er en oprigtig gensidig aftale
- Deltager ikke altid i de årlige møder/konferencer i det faglige udvalg

### Tilgangen for LUU med høj grad af involvering:

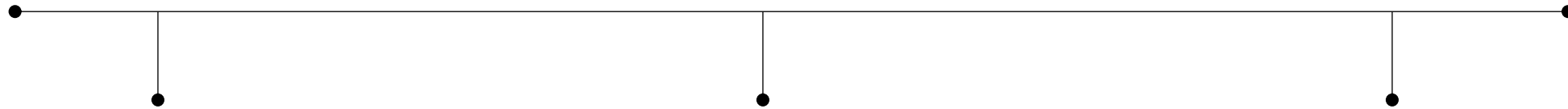
- Lavet aftaler med skolen om orientering af alle ophævelser
- Mener de har et ansvar i at forbedre processer og forløb for lærlingene skal få en bedre oplevelse
- Prøver at besøge alle de virksomheder som skal godkendes, eller taler med andre i netværket som kender virksomheden
- Vejleder altid lærlinge om konsekvenserne af kontraktophævelse og mulighederne
- Oplever at både lærlinge og virksomheder er problemet, men mener at mange virksomheder ikke tager ansvaret som læreplads alvorligt. Operate ser også at de LUU medlemmer som er meget involveret typisk også er yngre. Det er dog ikke altid gældende.
- Ansat en medarbejder som tovholder mellem lærlinge og virksomhederne
- Mener det er kritisabelt at så mange fra de andre LUU ikke deltager i de årlige møder/konferencer i det faglige udvalg.

# Der er ikke faste formater eller krav til samarbejdet mellem skolerne og LUU, derfor er der stor variation i hvordan samarbejdet fungerer

Begrænset samarbejde

Fint samarbejde

Tæt samarbejde



## Skoler og LUU med et begrænset samarbejde:

Samarbejdet opfattes meget begrænset, det eksisterer men er ikke særlig stærkt. Skolerne og LUU har lidt med hinanden at gøre, primært ved tvistighedssager. Begge parter føler de gør det, som er forventet af dem. De beskriver ikke deres samarbejde som dårligt, men begrænset pga. ressourcer og tid.



*Vi taler sammen om de sager, hvor der opstår tvistigheder og så ellers lidt løbende, hvis det giver mening.*  
- LUU

## Skoler og LUU med et fint samarbejde:

Her italesættes samarbejdet som fint og ordentligt, hvor man bruger hinanden, der hvor det er meningsfuldt. Samarbejdet har udfordringer en gang imellem, og det føles ikke altid som, at man arbejder for det samme formål.



*Vi har et fint samarbejde med god dialog, og jeg synes, at vi er gode til at håndtere de sager, der opstår undervejs.*  
- Skole

## Skoler og LUU med et tæt samarbejde:

Her italesættes samarbejdet som tæt, og hvor alle parter er engagerede i at gøre uddannelsesforløbene bedre og mere kvalificerede. Begge parter oplever samarbejdet som værdifuldt, særligt fordi alle er indstillet på at løfte et større ansvar.



*Vi har et rigtig tæt samarbejde med løbende møder, og vi har igangsat en række indsatser med fokus på at styrke uddannelsesforløbene.*  
- LUU

# Samarbejdet mellem skolerne og LUU har en impact på lærlingenes oplevelse af ophævelsen og antallet af ophævelser

Begrænset samarbejde

+

Minimum grad af involvering

Fint samarbejde

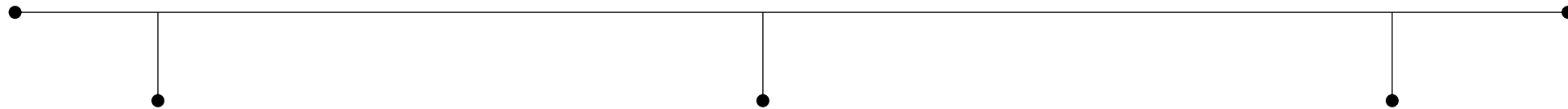
+

Mellem grad af involvering

Tæt samarbejde

+

Høj grad af involvering



## Mange ophævelser under prøveperioden:

Der hvor der både er et begrænset samarbejde og minimum grad af involvering, sker ophævelserne oftere i prøveperioden inden for de første 3 måneder, hvor virksomheden kan ophæve aftalen uden konsekvenser.



*Vores samarbejde er nok meget standard. Vi løfter vores opgaver og har dialog, hvis det giver mening.*

- Skole

## Ophævelser efter prøveperioden, overvejende grundet kulturclash eller konflikt:

Her sker ophævelserne i højere grad efter prøveperioden med begrundelse i personlige eller arbejdsmæssige uoverensstemmelser. Det afspejles i at skole og LUU først involveres efter konflikten har vokset sig større.



*Vi har et samarbejde, som fungerer. Vi har løbende dialog med hinanden og sparrer også med hinanden, hvis der er sager eller situationer, som er komplekse.*

- Skole

## Eksterne faktorer fylder mere:

Hvor skolerne og LUU lykkes med både tæt samarbejde og høj involvering, fylder de eksterne faktorer som fx konkurs og mangel på opgaver mere i forklaringsbilledet. Der kan stadig findes forskellige forventninger, men de personlige konflikter reduceres.



*Vi prioriterer det her. Vi er her ikke, fordi det er hygge eller relationsarbejde, vi er her for at skabe en forandring og uddanne dygtige håndværkere.*

- LUU



*Når man har uddannelseskonsulenter, som måles på hvor mange praktikpladser der laves, så bliver det et kvantitativt arbejde. Vi havde et oprydningsarbejde, hvor vi måtte fjerne virksomheder, som ikke var ordentlige overfor lærlinge.*

– LUU

*Den måde man aflønner skoler på er per antal elever og hvor mange elever man kan få i uddannelsesaftaler igennem forløb 1 og helst forløb 2, og det er uddannelsesministeriet. Derfor vil skolen aldrig sige "Hey, du skal ikke være tømrer". Fordi det gavner skolen at få så mange uddannelsesaftaler som muligt.*

– Virksomhed, Nordjylland

## Nogle skoler kritiseres for at prioritere økonomi over lærlingenes uddannelse

Kritikken går på tværs af flere skoler, hvor det er mere udtalt på nogle skoler end andre.



### **Skolen laver dårlige kontrakter i samarbejde med virksomheden:**

Nogle fra LUU har oplevet, at skolen bevidst laver dårlige kontrakter til lærlingen i samarbejde med virksomheden for at sikre økonomiske fordele til skolen og virksomheden.



### **Uddannelseskonsulenterne går ikke op i lærlingenes trivsel:**

Nogle fra LUU mener ikke, at uddannelseskonsulenterne går op i lærlingenes trivsel. Når kontrakten er underskrevet, opleves det som et maskinbånd, og lærlingen er ikke længere vigtig, når de har fået en læreplads.



### **Skolen prøver at skjule virksomheder der ikke behandler lærlinge ordentligt:**

Enkelte fra LUU føler, at de er i gang med et større oprydningsarbejde for at få fjernet virksomheder, som behandler lærlingene dårligt, fordi skolen 'skjuler' det nogle gange for at holde lærlinge ude af skoleoplæring.



### **Generelt er der en kritik af at skolernes tilgang:**

Forskellige LUU fremhæver, hvordan der laves aftaler bag deres ryg, og der laves aftaler under bordet. Det er ikke gældende for alle skoler, men det er en problemstilling, som er gået igen. LUU oplever, at måden skolerne vurderes på giver strukturelle udfordringer, fordi det giver skolerne økonomiske incitamenter, som påvirker lærlingenes uddannelsesforløb.



### **Virksomhederne tilslutter sig kritikken af skolerne:**

I tråd med ovenstående kritik bekræfter virksomhederne, at skolens interesser ikke altid matcher lærlingenes – eller virksomhedernes. Deres perspektiv er, at skolen af økonomiske årsager sender for mange uegnede lærlinge ud på lærestederne, hvor der som resultat opstår flere konflikter end nødvendigt.

## **Delkonklusion**

*Der er stor forskel på hver skole og LUU, og hvordan de samarbejder. Det har betydning for, hvilke ophævelser der fylder hos de forskellige skoler og LUU.*

*Jo tættere samarbejdet er mellem skolen og LUU, jo bedre er de til at foregribe potentielle ophævelser eller hjælpe lærlinge videre, hvis det er blevet til en ophævelse.*

# Virksomheder som læreplads





*To meget store forklaringer: Den ene er, at mester ikke vil give den lovede løn, eller at deres uddannelsesmål bliver misvedligeholdet.*

– LUU, om hvorfor lærlinge ophæver uddannelsesaftalen

*Virksomheder gør meget, og langt hen ad vejen er det lærlingene, som ikke er modne nok til at være på en arbejdsplads. Der er simpelthen for mange unge, som ikke forstår mødetider og afhængigheden af hinanden. De unge skal løfte et arbejde.*

– Skole, om hvorfor virksomheder ophæver uddannelsesaftalen



# Virksomheders ansøgning- og godkendelsesproces for at få lærlinge

## Ansøgning- og godkendelsesprocessen *på papiret*

### **Virksomheden ønsker en lærling/flere lærlinge:**

Virksomheden går enten direkte ind og udfylder en elektronisk ansøgningsblanket, eller kontakter den relevante skole inden og stiller opklarende spørgsmål.

### **LUU skal godkende virksomheden:**

LUU modtager den elektroniske ansøgning og kan vælge at kontakte virksomheden eller tage ud og besøge dem, hvis LUU vurderer, det er nødvendigt.

### **LUU sender ansøgningen ind til Byggeriets Udd.:**

Efter LUU har godkendt virksomheden sendes det videre til BU, som foretager den endelige godkendelse og informerer virksomheden om udfaldet.

### **Efter virksomheden er godkendt:**

Anbefales det at mester og måske en svend deltager i AMU kurser, der handler om at give dem et kompetenceløft i at være et lærested.

1.  
Step

2.  
Step

3.  
step

4.  
Step

## Ansøgnings- og godkendelsesprocessen *i virkeligheden*

### **Virksomheden ønsker en lærling/flere lærlinge:**

Det er blandet om LUU oplever, at virksomhederne tager fat i dem, inden de ansøger, men det er ikke sjældent, at de oplever, at virksomhederne ikke udfylder blanketten rigtigt, fordi virksomhederne tit pynter på virkeligheden for at blive godkendt.

### **LUU skal godkende virksomheden:**

Det er ikke unormalt, at virksomheder bliver godkendt, uden at LUU har haft kontakt med dem. LUU bliver ikke længere betalt for virksomhedsbesøg og har derfor ikke ressourcerne til det. I et lokalt område kender man hinanden og derfor ved LUU, om det er en ordentlig virksomhed. Enkelte LUU går meget op i at alle virksomheder skal have et besøg.

### **LUU sender ansøgningen ind i Byggeriets Udd.:**

Dette step talte LUU begrænset om.

### **Efter virksomheden er godkendt:**

Der er flere virksomheder, som ikke vælger at deltage i AMU med argumentet om manglende tid. Det er en stor udfordring, ifølge LUU, fordi flere virksomheder ikke kommitterer sig ordentligt til at sikre, at de løfter ansvaret som en læreplads.

2.

## Step

LUU skal godkende virksomheden:

# Det er særligt 2. step, som kan have indflydelse på antallet af ophævelser af uddannelsesaftaler



### Det er for nemt som virksomhed at blive godkendt i dag:

Særligt LUU, men også nogle uddannelseskonsulenter, lægger vægt på, at kravene til virksomhederne ikke er høje nok. Der er fx ikke særlige krav til værktøjskasse, arbejdstøj og uddannelse/oplæring af de medarbejdere, som skal have lærlingeansvar. Ansøgningsskemaet kritiseres også for ikke at indeholde spørgsmål om arbejdsmiljø og kultur, som også er vigtige kriterier for at fungere som et ordentligt lærested.



### Svært at vurdere om ansøgningen giver et retvisende billede af virksomheden:

Det er svært for LUU at vurdere, om virksomheden er egnet ud fra ansøgningsskemaet. Ansøgningsskemaet er ikke fyldestgørende og spørgsmålene kan tolkes på flere måder: "Har et opkald hvor han har skrevet i ansøgningen, at han har 5 svende, og så viser det sig, at det er ikke 5 svende, men arbejdsfolk. Det er en gråzone, der skal min. være en fast svend så lærlingen ikke kastes rundt".



### LUU godkender virksomheder, de ikke altid er sikre på:

En virksomhed kan sagtens leve op til kriterierne i ansøgningsskemaet, uden det betyder, at LUU føler sig sikre på, at virksomheden er egnet som læreplads. Fordi LUU ikke altid besøger virksomheden eller har en dialog med dem pga. manglende tid og ressourcer, bliver disse virksomheder godkendt: "Vi laver research i muligt omfang, men vi kan ikke afslå en virksomhed, fordi vi har en mistanke om, at der er noget, som ikke er super. Vi kan godt være tvunget til at godkende en virksomhed som læreplads, fordi de lever op til reglerne, selvom vi måske ved, de ikke er helt fine i kanten".



### En godkendelse er svær at tage tilbage:

Det kan være en stressende faktor at godkende virksomheder, fordi en godkendelse er meget svær at tage tilbage. Derfor fylder dette meget for LUU, som lægger stor vægt på, at denne del af processen ikke er velfungerende. LUU understreger, at der bør afsættes ressourcer til, at alle virksomheder skal have et fysisk besøg for at minimere denne udfordring.



Virksomhederne skal opfylde en række kriterier, som skal godkendes bagefter. Nogle gange tager vi ud til dem og hører dem ad. DI honorerer os ikke for at tage ud og besigtige en virksomhed, så det vil jeg ikke bruge al min fritid på. Men jeg vil gerne tale med dem, når det er muligt.

Vi kender mange, så vi bruger vores netværk. Vi ringer til andre i området, som kan hjælpe os med at godkende virksomhederne, når de er nye. Vi må stole på det.

– LUU



*Der er en del virksomheder, som bliver forskrækkede, når de finder ud af, at de hører under 3F, når de tager en lærling ind. Det er ikke altid, at de ved det, og når 3F så fx opdager, at lærlingen ikke får nok pension, får det konsekvenser for virksomheden. Det er ikke af dårlig vilje, de ved bare ikke bedre.*

– LUU

*Det er et problem, at de korte uddannelsesaftaler er blevet fjernet. Det er usikkert for mange virksomheder at binde sig til en lang uddannelsesaftale, når branchen er så presset.*

– Skole

## Virksomhederne har ikke altid de bedste forudsætninger for at lykkes som læreplads



### **Mulighed for flere korte uddannelsesaftaler mangler:**

Både skolerne, LUU og virksomhederne mener, det er en udfordring, at der ikke længere kan laves flere korte uddannelsesaftaler, også selvom de godt ved, at det handler om lærlingenes trivsel. Men, virksomheder er mere forsigtige med at tage lærlinge ind og særligt flere, fordi de ikke ved, om de har nok arbejdsopgaver så langt ude i fremtiden. Plus, der er en oplevelse af, at lærlingene bliver dovne og ugidelige, fordi de er sikrede med den lange uddannelsesaftale.



### **Flere virksomheder er ikke sat godt nok ind i 3Fs overenskomst:**

Der er virksomheder, som slet ikke ved, at når de tager en lærling ind, kommer de indunder 3Fs overenskomst og derfor risikerer store økonomiske konsekvenser. Andre virksomheder er ikke sat godt nok ind i overenskomsten og ved derfor ikke, at der er regler, de ikke overholder, som også kan give økonomiske konsekvenser. LUU og skolerne fremhæver, at de synes, der er en dårlig kommunikation fra DIs side ift. at klæde virksomhederne godt nok på.



### **Det er blevet mere krævende at have en lærling:**

Det synes både LUU og skolerne også er på sin plads: Fx burde der være et krav om gennemførelse af AMU kursus. Der er mange faktorer, som virksomhederne skal have styr på, og der kunne de godt få mere hjælp og sparring, særligt i starten, fordi det kan være ressourcekrævende for virksomhederne – specielt de små.



### **Virksomhederne tilbydes at komme til informationsmøde af LUU:**

Førhen hvor LUU tog ud og besøgte virksomhederne tog de altid en snak om forventningsafstemning til uddannelsesforløb, overenskomst osv. I dag gør de fleste LUU det, at de ca. hvert halve år inviterer nye virksomheder ind til et informationsmøde, hvor de prøver at klæde dem på og henviser til AMU kursus.





*Vi kender til mange virksomheder, som gør meget for at være attraktive overfor lærlinge, med gaming nights, sociale ture osv., men alligevel smutter lærlingen, fordi de får et bedre tilbud et andet sted. Vi prøver at forklare dem om loyalitet og det lange perspektiv, men 5 kr. mere i timen kan lyde som meget for en ung person.*

– Skole

*Fremadrettet vil vi lave en onboarding med samtaler med sin vejleder. Og vi vil afholde ting til lærlinge på tværs af arbejdspladser, også sådan at der er et hub hvor man kan også bytte mellem lærlinge, i juni skal vi holde padleturning, hvor de kan snakke sammen*

– Virksomhed, Syddanmark

## Vigtigt at understrege mange virksomheder kæmper for at holde på deres lærlinge



### **Mange virksomheder har forskellige sociale aktiviteter for lærlinge:**

Særligt de store virksomheder har flere årlige arrangementer for deres lærlinge fx gaming nights, ud at lave sjove aktiviteter eller rejser, for at gøre det sjovt og attraktivt at være lærling hos dem. De mindre virksomheder har ikke mulighed for eller ressourcer til at tilbyde de samme muligheder, men holder pizzaaftener og andre sociale ting efter arbejdet.



### **Flere virksomheder er tålmodige:**

Mange virksomheder giver også lang snor til deres lærlinge, fordi de ved, at lærlingene skal lære at være på en arbejdsplads. Virksomhederne vil gerne at lærlingene lykkes og ved, at det kan kræve en tilvænning. Hvis lærlingen viser gå-på-mod og engagement, er de fleste virksomheder klar til at gøre meget for, at lærlingen skal lykkes.



### **Lærlinge kan også være rigtig grove:**

Både skolerne, LUU og virksomhederne kan fortælle om nogle rigtig grove tilfælde, hvor fx en lærling sygemeldte sig, og imens oprettede eget CVR og 'stjal' en række af virksomhedens kunder. Eller at lærlinge snyder og lyver om de opgaver, de løser, som kan have økonomiske konsekvenser for virksomheden.



### **Lærlinge er blevet mindre loyale:**

Virksomhederne har sværere ved at holde på lærlingene. Både LUU og skolerne kender til mange eksempler, hvor lærlingen har opsagt sin uddannelsesaftale, fordi lærlingen kunne få 5 kr. mere, en bedre værktøjskasse eller firmabil et andet sted. Det kan være svært for de mindre virksomheder at konkurrere med de større, og det skaber stor frustration i virksomheden, når de har brugt ressourcer og tid på at uddanne lærlingen.

# Virksomheders forventninger til lærlinge er mødestabilitet, engagement og ansvarfølelse. Deres erfaringer er blandet

## Virksomheders egne ord på hvad de forventer af deres lærlinge:



*Vi har de forventninger, at de rigtigt vil faget, og at de er lærenemme, mødepligtige (vi vil ikke have meget sygefravær) og lydhøre.*

- Virksomhed, Sjælland

*Høje. De kommer op til tiden. Forventning om at læse op på det, vi skal lave. Give dem lektier for. Hjem og læs på en kvist, så de kender typer og udformninger.*

*Engagerede og ikke falder bagover. Gider ikke se på alle deres fucking energidrikke. Kan ikke bevæge sig en halv meter uden Faxe Kondi Booster. Telefoner er kun en udfordring, indtil man sætter grænser.*

- Virksomhed, Hovedstaden

*Det, vi vægter højest, er, at man kommer om til tiden og med ja-hatten på, og hvis de ikke overholder det, så er det ud. I gamle dage havde man dårlig samvittighed, hvis man er syg, fordi vi vidste, at andre havde brug for os. Nu, hvis man ikke gider en dag, så melder man sig syg.*

- Virksomhed, Midtjylland



## Virksomheders egne ord på hvad deres erfaringer med lærlinge er:



*Generelt oplever vi kun gode lærlinge og unge mennesker, som gerne vil. De kan være lidt udfordret af at være unge og forstå, at de er på en arbejdsplads, hvor de skal bidrage, ikke fordi de ikke vil, men fordi de skal lære det. Det er okay, vi vil gerne give plads til det. Dog vil jeg sige, at hvis de er uengageret og bliver ved med at være syge eller komme for sent, så må vi ophæve aftalen.*

- Virksomhed, Midtjylland

*Meget blandet oplevelser. Nogle yngre er måske lidt nemmere at forme, men så har de andre ufærdige egenskaber som mennesker, f.eks. at de er lidt uselvstændige. De lidt ældre har måske prøvet andet og er mere udviklet som mennesker, men de kan være lidt sværere at forme.*

- Virksomhed, Syddanmark

*Dem vi har beholdt, har vi været glade for. Men det er 50/50 om de kan bruges eller ej. Mange får et chok over, at man møder hver dag kl. 7, og det er fysisk hårdt arbejde. Der er mange unge som slet ikke ved, hvad det vil sige at være på en arbejdsplads, men dem som vil lære det og tager ansvar.*

- Virksomhed, Nordjylland

## **Delkonklusion**

*Godkendelsesprocessen til at få lærlinge er ifølge LUU **ikke længere fyldestgørende**, da ansøgningsblanketten ikke er uddybende nok, og de ikke længere får 'løn' for at besøge virksomhederne.*

*Virksomhedsbesøgene er essentielle af flere årsager: Det er den bedste måde at sikre, at virksomheden er ordentlig, at sætte mester ind i overenskomst samt ansvaret og forventninger til at få lærlinge og hvilke værktøjer, det kræver.*

*Selvom mester bliver tilbudt et frivilligt AMU-kursus, bliver mange virksomheder **ikke klædt godt nok på**.*



# Ophævelsesrejsen og den officielle forklaring



*Selvom der er fnidder, skal det være virksomheden, der opsiger lærlingen. Så skulle skolen tage imod mig. Mester skrev, der ikke var arbejde, men det var jo ikke derfor.*

– Lærling, om ophævelsesprocessen

*De officielle forklaringer fortæller ikke altid sandheden. Selvom det er den ene part, som ønsker ophævelsen, kan de godt finde på at sige den er gensidig, for så kommer begge parter typisk bedst videre af forskellige grunde.*

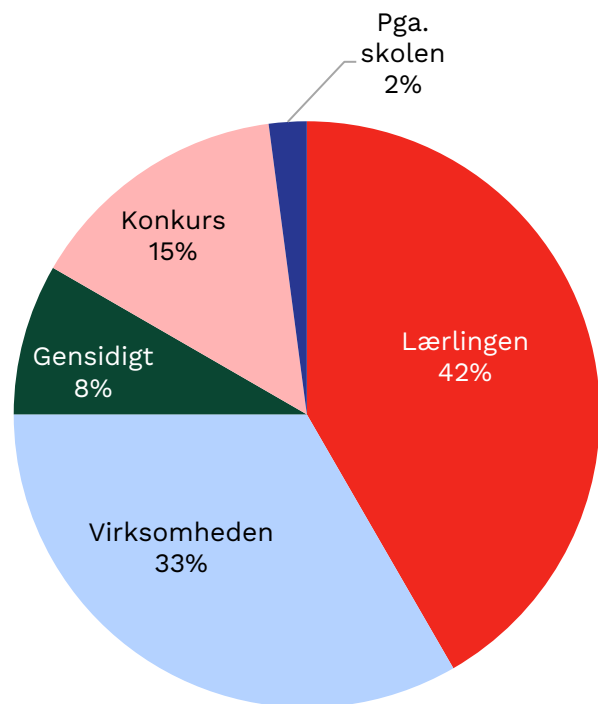
– Skole, om ophævelsesforklaringerne



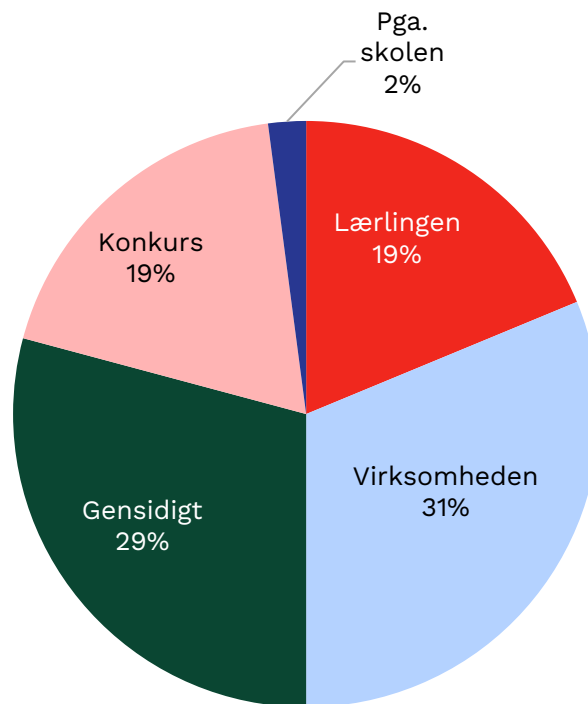
# Den officielle forklaring afspejler ikke altid lærlingens virkelighed

I lærlinge- og virksomhedsinterviewene har vi spurgt, om ophævelserne var gensidige, eller primært lærlingens eller mesters ønske. Der tegner sig et billede af, at den oplevede årsag ikke altid viser sig i den officielle forklaring. Det gælder især, at lærlingen oftere uofficielt har ønsket at ophæve aftalen.

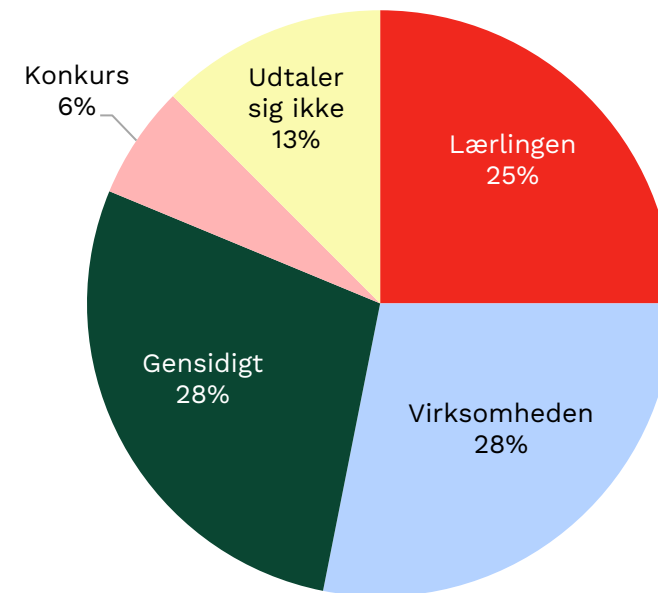
## Lærlingens perspektiv



## Den officielle forklaring



## Virksomhedens perspektiv



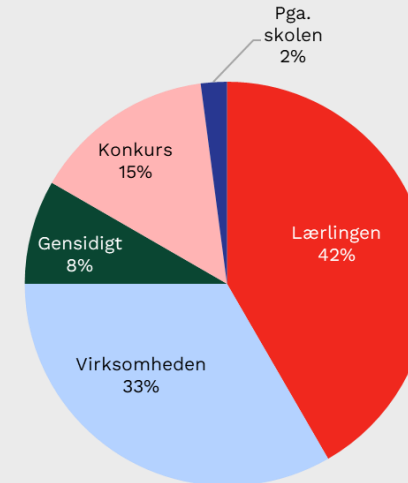
# Skolerne og LUU har en forklaring på de forskellige perspektiver

## Lærlingen og virksomheden bliver tit enige om en gensidig ophævelse, selvom det ikke gør sig gældende:

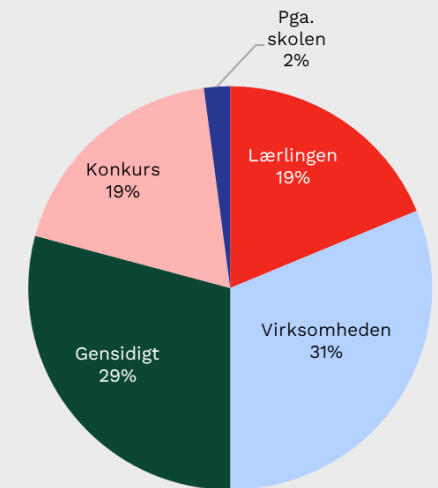
Både LUU og skolerne ved, at en gensidig ophævelse ikke altid er en gensidig ophævelse, men dækker over andre forklaringer til uddannelsesaftalen er ophævet.

- **Lærlingen kan ikke komme i skoleoplæring, hvis ophævelsen er eget ønske:** Den primære forklaring er, at lærlingen ikke kan komme i skoleoplæring, hvis de selv ophæver uddannelsesaftalen. Derfor går virksomheden med til, at ophævelsen bliver noteret som en gensidig aftale.
- **Virksomhederne tør ikke at være ærlige overfor lærlingen:** Det er heller ikke unormalt, at virksomheden siger de mangler opgaver og er nødt til at ophæve uddannelsesaftalen, men i virkeligheden er det fordi, de ikke synes, at lærlingen er dygtig nok.
- **Virksomheden har et økonomisk perspektiv:** Nogle virksomheder får presset lærlingen til at sige, det er lærlingen selv, som ønsker ophævelsen, selvom det er virksomhedens ønske. Ved at få lærlingen til det, kan virksomheden få det til at virke uberettiget og søge erstatning. Derfor går flere af skolerne og alle LUU meget op i at informere lærlingene om, hvor vigtigt det er, at de melder sig ind i 3F.

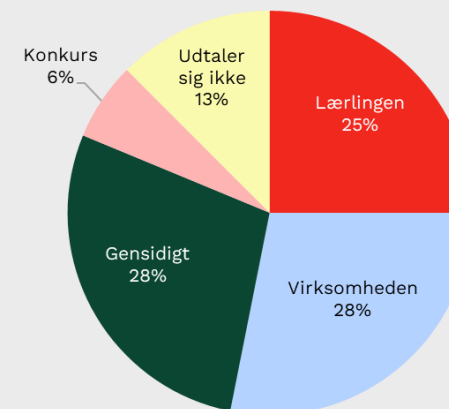
Lærlingens perspektiv



Den officielle forklaring



Virksomhedens perspektiv



# Muligheder og udfordringer ved virksomhedens størrelse

Der kan identificeres en sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og de muligheder eller udfordringer, som det bringer til en uddannelsesaftale. Generelt er der flere små virksomheder end store virksomheder, som indgår i denne undersøgelse, fordi der er en overvægt af dem blandt ophævelserne.

Generelt

## Mindre virksomheder

(ca. under 15 ansatte)

- Har som regel 1-3 lærlinge ad gangen
  - Foretrækker kortere aftaler
- Lærlinge følges ofte med den samme



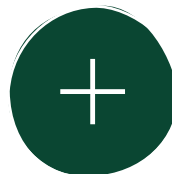
## Større virksomheder

(ca. over 15 ansatte)

- Som regel 4+ lærlinge ad gangen
- Lærlinge indgår sommetider i teams
- Forskelligt om man følges med den samme eller roterer mellem forskellige mestre/svende

Muligheder

- + Mere alsidige arbejdsopgaver
- + Større ansvar til lærlingen
- + Man hjælper hinanden og kender hinanden godt



- + Større fleksibilitet til at skifte primær mester/svend, hvis der er et dårligt match
- + Større overskud i virksomheden til at skabe initiativer, der skal sikre lærlingenes trivsel. Styres fx af en administrativ afdeling

Udfordringer

- ÷ Mindre fleksibilitet, hvis man ikke trives med den svend eller mester, man går sammen med
  - ÷ Uklart hvem man kan tale med i tilfælde af konflikt, fx hvis det er far og søns virksomhed
- ÷ Generelt mindre styr på formelle krav om løn og vilkår for lærlinge
  - ÷ Større usikkerhed ift. konkurs og manglende arbejde



- ÷ Risiko for ensformigt arbejde, fx på store projekter
- ÷ Mindre ansvar til den enkelte lærling
- ÷ Mindre personlig relation mellem lærling og mester

# Ophævelsesrejsen er individuel og svær at tegne op - men der er steps, som gør sig gældende på tværs af ophævelserne

Faser	Før uddannelsesaftalen starter		Under uddannelsesaftalen				Efter ophævelse af uddannelsesaftalen	
Steps	Leder efter en læreplads	Underskriver uddannelsesaftale	Konflikt/problem opstår	Søger hjælp	Uddannelsesforløbet forsætter	Tvistighedssag	Ny læreplads/skoleoplæring	Dropper uddannelsen
<b>Handling</b>	Eleverne skal selv ud og finde deres læreplads.	Eleverne overgår til lærlinge og bliver en del af en arbejdsplads.	I de fleste tilfælde opsøger hverken lærling eller virksomhed hjælp/sparring.	Lærling, virksomhed eller begge parter søger hjælp, fordi de ikke ved, hvordan de skal/kan håndtere konflikten/problemet.	Afhængig af de to andre steps i 'Under uddannelses-aftalen' bliver konflikten løst, og uddannelsesaftalen foresætter.	I de mere ekstreme situationer kan konflikten ende som en tvistighedssag, hvor alle parter bliver involveret.	Lærling starter hos en ny virksomhed eller ender i skoleoplæring, afhængig af om lærling har kunnet finde en ny læreplads.	Lærling dropper helt ud af uddannelsen af forskellige grunde
<b>Inddragelse af LUU/skolen</b>	<p>LUU: Er ikke involveret i dette step.</p> <p>Skolen: Støtter i at finde en læreplads, men eleverne skal selv lede efter læreplads, skrive ansøgningen og klare samtalen. Skolerne hjælper til tider med at sætte elever og virksomheder op, som de tænker er et match pga. faglighed eller diagnoser.</p>	<p>LUU: Er begrænset involveret.</p> <p>Skolen: Skolen informerer lærlingene om, hvor vigtigt det er, at de melder sig ind i 3F og læser ansættelseskontrakten ordentligt igennem, og henviser til 3F eller LUU, hvis lærlingen har spørgsmål. En enkelt skole har opfølgende samtale inden for de 3 første måneder for at høre, hvordan det går.</p>	<p>Begge: Her har skolen og LUU en begrænset rolle, fordi det er sjældent, at lærling eller virksomhed rækker ud så tidligt i processen. De fleste lærlinge og virksomheder løser konflikten/problemet selv og hopper direkte hen til efter ophævelsen.</p>	<p>LUU: Hvis lærling kender til LUU, rækker de ud til dem for at få hjælp, til hvad de kan gøre. LUU guider og sparrer med lærling. Men det er lærling selv, som skal træffe det endelige valg.</p> <p>Skolen: Hjælper og sparrer med virksomheden ift. muligheder. Skolerne er gode til at henvise til LUU og omvendt, hvis lærling/virksomhed rækker 'forkert' ud.</p>	<p>Begge: Det er ikke unormalt, at LUU og skolen kan hjælpe med at løse konflikten, når det er gået i hårdknude. Det er særligt gældende, hvis lærling og/eller virksomheden har rakt ud tidligt i forløbet, inden konflikten er blevet for stor.</p> <p>Nogle skoler og LUU følger op efter et par måneder for at høre, om det går bedre.</p>	<p>LUU: Er altid involveret, når det bliver til en tvistighedssag, da det er LUU, som skal afgøre sagens udfald til et forlist møde. Det er et stort ansvar for LUU at bære, da det kan være svært at vurdere det virkelige hændelsesforløb.</p> <p>Skolen: Er også bekendt med sagen og sidder typisk med som referent til forlist mødet.</p>	<p>LUU: Er begrænset involveret.</p> <p>Skolen: Får lærling indregistreret til skoleoplæring, hvis lærling ikke har fundet en ny læreplads. Hvis lærling selv har ophævet uddannelses-aftalen, er det lærlings eget ansvar at finde ny læreplads. Hvis lærling rækker ud, giver skolen sparring. Men det er på lærlings initiativ.</p>	<p>Begge: Oftest gør hverken LUU eller skolen noget, hvis lærlingen ender med at droppe ud. Der er tidligere lærlinge, som er i tvivl, om de stadig står registeret, fordi de aldrig har hørt fra skolen.</p> <p>Enkelte har tiltag: - Inviterer de unge til en samtale om andre retninger ift. beslægtet udd., for at samle dem op - Opfølgende samtale om forløbet.</p>



## **Delkonklusion**

*De officielle forklaringer på ophævelserne af uddannelsesaftalerne stemmer ikke overens med virkeligheden.*

*Det er særligt lærlinge, som får ophævelsen gjort til gensidig, selvom ønsket kommer fra dem, for ellers kan de ikke komme i skoleoplæring.*

*Dette har en indflydelse på ophævelsesrejsen, da LUU og skolerne ikke altid bliver involveret og kan sikre, at den officielle forklaring stemmer overens med virkeligheden.*

# De 4 kerneårsager bag ophævelserne



*Der var meget, der kom bag på mig det første lærested. Jeg skulle lige lære, hvordan det er at være på en arbejdsplads. Følte mig ikke klædt på.*

– Lærling, om sine forventninger til uddannelsesaftalen

*Uddannelsen har ikke ændret sig i de sidste mange år, så skolen harmonerer ikke med branchen. Der er et manglende realistisk billede, fordi skolen ikke er god nok til at være opdateret med tømrerfagernes indhold.*

– Skole, om uddannelsen



# Ophævelses- forklaringerne kan kategoriseres i 4 kerneårsager

## Koordinatsystemets betydning:

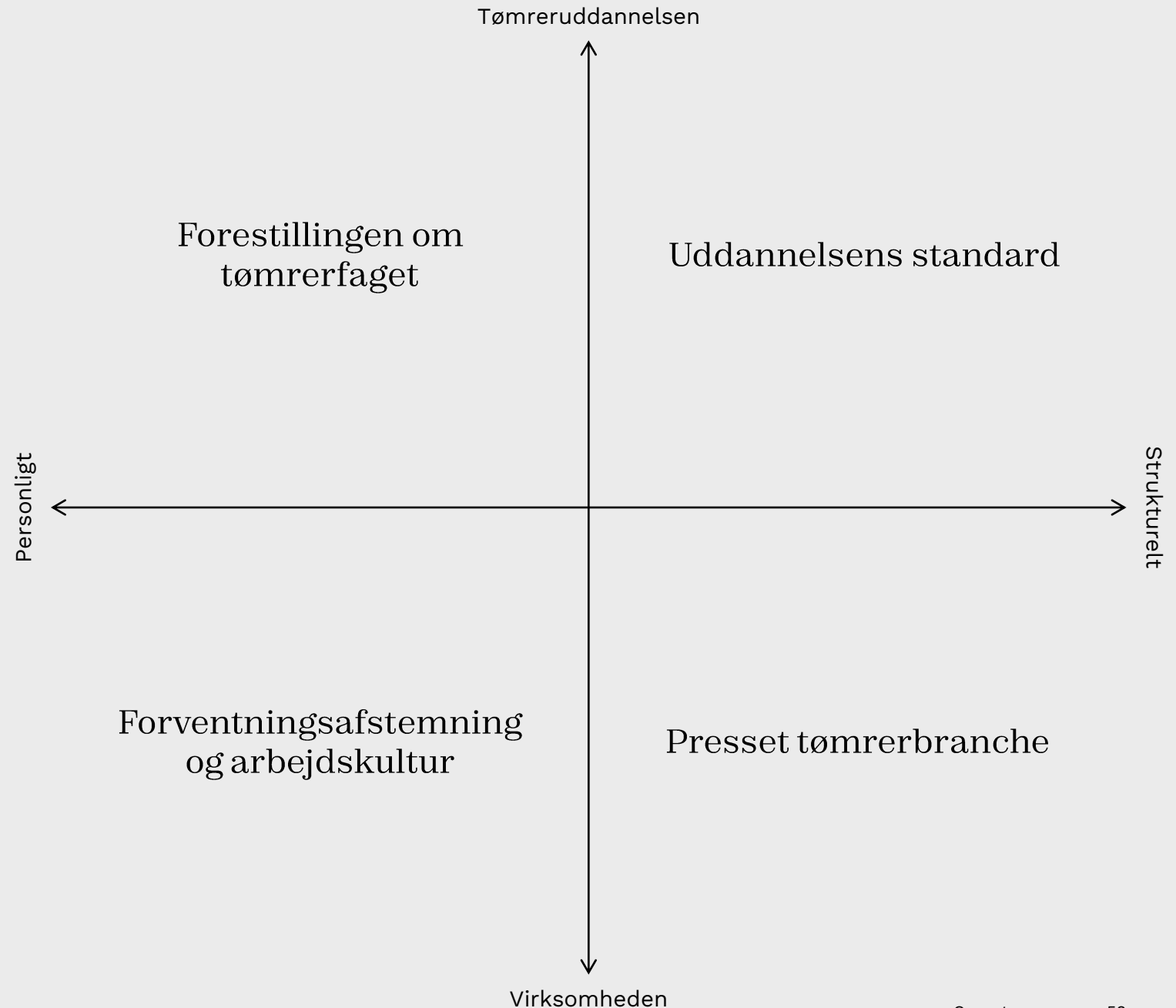
### Personligt – Strukturelt:

Forklaringerne på ophævelser kan tage udgangspunkt i noget personligt, som repræsenteres i det ene yderpunkt, til at handle om noget strukturelt i det andet yderpunkt. De strukturelle forklaringer handler om rammer og parametre, som kan være sværere at ændre på, fordi det indebærer inddragelse og forandringer hos store institutioner i Danmark.

### Tømreruddannelsen – Virksomheden:

Forklaringerne på ophævelser er også forankret i tømreruddannelsen som det ene yderpunkt, der handler om oplevelser med skolen og undervisningsindhold, til det andet yderpunkt, som er virksomheden. Virksomheden handler om de forklaringer på ophævelser, som opstår ude i virksomheden og den virkelighed, som de befinder sig i, der gør det svært for virksomheder at have ressourcer og kompetencer til at være et godt lærested.

**Selve kerneårsagerne uddybes på næste side.**



# Hvordan skal de 4 kerneårsager forstås

## Forestillingen om tømrerfaget:

Handler om uindfrie forventninger til, hvad tømrerfaget er. Der er mange unge, som er blevet overraskede over, hvad tømreruddannelsen indebærer i forhold til det billede, de har af faget.

## Uddannelsens standard:

Dækker alt fra de lave adgangskrav til, at undervisningen mangler en bedre overgang fra elev til lærling, og at undervisningen har svært ved at følge med tømrerbranchens udvikling indenfor digitalisering og den grønne omstilling.

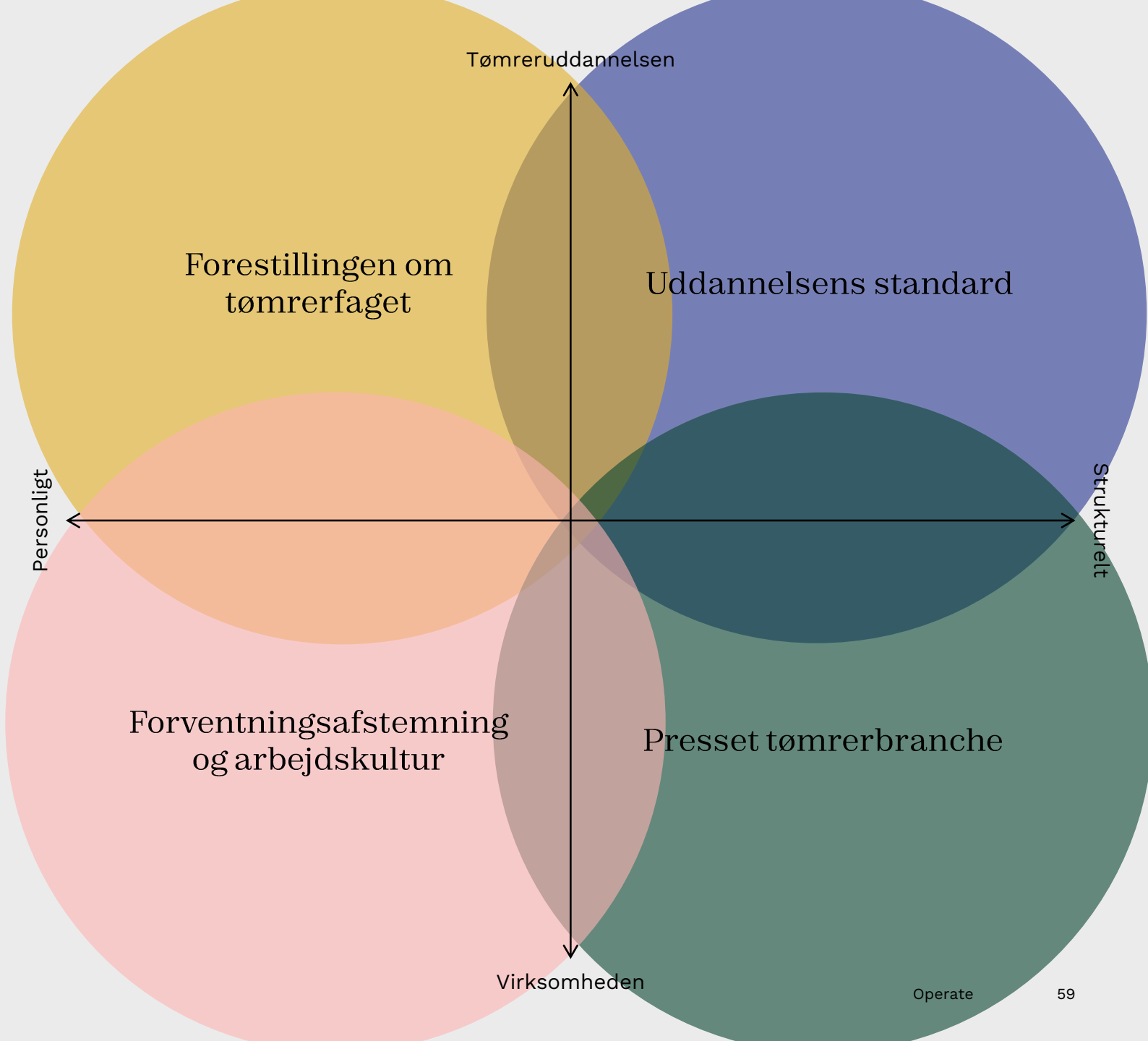
## Forventningsafstemning og arbejdskultur:

Handler om alle de personlige udfordringer, som flere lærlinge og virksomheder oplever under uddannelsesaftalen. Mange af de personlige udfordringer handler om manglende forventningsafstemning og en udfordret arbejdskultur både fra lærlingens og virksomhedens side.

## Presset tømrerbranche:

Handler særligt om virksomhederne og det pres, de er under, i forhold til hvordan det påvirker deres ansvar og rolle som læreplads.

*\*De 4 kerneårsager hænger også sammen på tværs af hinanden, da forklaringerne godt kan have spor i andre kerneårsager.*



# Årsagsforklaringer – hvad fylder mest?

	Lærlinge	Virksomheder	LUU	Skoler
Forskellige forventninger	X	X	X	X
Opgør med kulturen	X		X	X
Lærling er ikke fagligt dygtig		X	X	X
Personlig konflikt	X	X	X	X
Virksomhed går konkurs		X		
Mangel på opgaver	X	X	X	X
Dropper ud pga. skolen	X			
Vil ikke tømmerfaget alligevel	X	X	X	X
Fysisk/psykisk sygdom eller skade	X	X	X	X
Udnyttelse af lærlinge som billig arbejdskraft	X		X	X
Diskrimination	X			
Forældrenes indblanding		X	X	X
Forældet undervisning	X		X	X
Unge og umodne lærlinge		X	X	X

Ovenstående tabel viser hvilke begrundelser, der fyldte mest i interviewene med de fire målgrupper. Når en forklaring ikke har et kryds, er det ikke ensbetydende med, at det ikke er blevet nævnt.



# Fordeling af de 14 årsagsforklaringer under de 4 kerneårsager

## Forestillingen om tømrerfaget

- Vil ikke tømrerfaget alligevel
  - Dropper ud pga. skolen

## Uddannelsens standard

- Lærling er ikke fagligt dygtig
  - Unge og umodne lærlinge
    - Forældet undervisning

## Forventningsafstemning og arbejdskultur

- Forskellige forventninger
  - Opgør med kulturen
    - Personlig konflikt
- Forældrenes indblanding
  - Diskrimination

## Presset tømrerbranche

- Konkurs
  - Mangel på opgaver
- Fysisk/psykisk sygdom eller skade
- Udnyttelse af lærlinge som billig arbejdskraft

# Deep dive i 'Forestillingen om tømmerfaget'

Forestillingen om tømrerfaget:

## Vil ikke være tømrer alligevel

**Årsag:** For langt de fleste der finder ud af, at de ikke skal være tømrer, bunder det i skæve forestillinger om arbejdet. Fordi tømrer er et "modefag" tiltrækker det mange, som ikke nødvendigvis har forstået til bunds, hvad det indebærer.

**Konsekvens:** Mange ender med at droppe ud undervejs, hvis realiteten ikke lever op til forventningerne. Det er en udfordring for branchen, når antallet af ansøgere er urealistisk højt ift. hvor mange der færdiguddannes.

**Affødte behov:** Skolerne skal være bedre til at skabe et mere realistisk billede af tømrerfaget, og hvad man kan forvente på en arbejdsplads. At skifte retning kan også være den helt rigtige beslutning for mange, og det skal der være plads til og forståelse for.

**Primære ophævelsesform:** Lærlingens ønske, men ofte gensidigt med virksomheden.



6 lærlinge (ud af 48) angiver dette som den primære årsag til ophævelsen.



Når lærlingene finder ud af, at de ikke vil uddanne sig til tømrer alligevel, kan det inddeles i tre årsager:

- 1) Tømrerfaget er noget helt andet, end de forventede. Typisk hårdere og mindre træarbejde.
- 2) De mærker ikke passion for faget, og mister gradvist motivationen for at gøre sig umage.
- 3) De finder ud af, at de brænder for noget andet.

Det er primært første årsag, man bør sætte ind over for.



Når en lærling finder frem til, at de vil noget andet end tømrerfaget, kommer det oftest ikke bag på virksomheden. De har som regel fornemmet, at lærlingen mangler motivationen eller evnerne, og de støtter op om deres beslutning.

Det kan også være mester, der opfordrer lærlingen til at stoppe, hvis de fornemmer, at interessen mangler. Her kan der potentielt opstå en konflikt, hvis lærlingen oplever, at de gør, hvad de kan, og tager det som en personlig kritik.



Både LUU og skolerne ser en stor udfordring i, at forestillingen om tømrerfaget ikke stemmer overens med virkeligheden. Meget er forlavet, det er i højere grad montage- eller nedrivningsarbejde, og det er begrænset, hvor meget der arbejdes med træ. Tømrerfaget er blevet et modefag uden at folk reelt ved, hvad arbejdet indebærer. Skolerne er i deres undervisning ikke gode nok til at belyse dette. Men både LUU og skolerne mener, at det starter lang tid før, man starter på uddannelsen, at unge skal have et bedre kendskab til faget.



Jeg blev overrasket over, hvor meget arbejde der var med gips og rive ned. Følte ikke der var så meget tømrer over faget. Jeg synes, man laver alt muligt andet, og det var langt hårdere end jeg havde forestillet mig. Jeg synes slet ikke, det levede op til mine forventninger.

- Mandlig lærling, Nordjylland, 19 år

Forestillingen om tømrerfaget:

## Dropper ud pga. skolen

**Årsag:** Hvis man vælger tømrerfaget ud fra en forestilling om, at man skal ud at bruge sine hænder, kan det være et chok, at man også skal sidde på skolebænken. For nogen er det for stor en udfordring, hvis der ikke er nok hjælp at hente.

**Konsekvens:** Når der er stor forskel på niveauet i en klasse, skaber det et dilemma: Skal man gøre de dygtige endnu bedre, eller hjælpe de mest udfordrede med at klare sig igennem?

**Affødte behov:** De lærlinge som oplever boglige udfordringer, har behov for ekstra hjælp og støtte.

**Primære ophævelsesform:** Skolen



1 lærling (ud af 48) angiver dette som den primære årsag til ophævelsen.



En lærling oplevede, at skolen mente han havde snydt i en opgave, men det mente han ikke selv. Uoverensstemmelsen resulterede i, at han stoppede på uddannelsen og dermed også ved virksomheden.

Selvom det ikke er et udbredt problem, at lærlinge bliver smidt ud af skolen, oplever mange lærlinge udfordringer i deres tid på skolebænken. De oplever det boglige element som svært, og mange har valgt tømreruddannelsen netop for at slippe for det boglige.



Virksomheden er som udgangspunkt ikke særligt involveret i lærlingens skolegang. Der er ikke meget kontakt mellem virksomheden og skolen, hvilket virksomhederne umiddelbart heller ikke efterspørger.



LUU og skolerne oplever, at flere unge har problemer med undervisningen, fordi undervisningen indeholder mange boglige elementer, som flere unge har svært ved. Det resulterer i, at unge hopper fra uddannelsen undervejs i forløbet, fordi de ikke føler sig gode nok.

LUU og skolerne opfatter generelt ikke disse typer af frafald og ophævelser som en dårlig ting, fordi det er unge, de ikke mener er egnede.



Har man styr på skolen, er det meget afslappende. Har man svært ved det, skal de bruge mere tid.

- Mandlig lærling, Midtjylland, 34 år



Det boglige er svært. Jeg har svært ved at sidde stille længe og koncentrere mig.

- Mandlig lærling, Sjælland, 22 år

# Deep dive i 'Forventningsafstemning og arbejdskultur'

Forventninger og arbejdskultur:

## Forskellige forventninger

**Årsag:** Overgangen fra skolebænken til arbejdspladsen kan være hård. Der sættes høje krav, og det bør der også, men mange lærlinge føler sig ikke ordentligt forberedt på den hårde virkelighed.

**Konsekvens:** Når lærling og mester har forskellige forventninger til, hvad det vil sige at være i lære, opstår der nemt konflikter, som kan resultere i ophævelser fra både virksomhedens og lærlingens side.

**Affødte behov:** Bedre forventningsafstemning inden uddannelsesaftalen træder i kraft, både mellem lærling, virksomhed og skole.

**Primære ophævelsesform:** Gensidigt eller virksomheden.



8 lærlinge (ud af 48) angiver dette som den primære årsag til ophævelsen.



De fleste lærlinge har en forventning om, at de skal ud på lærepladsen for netop det at lære. De forventer at prøve kræfter med de ting, de har hørt om på skolen, og at have en engageret mester eller svend, som har overskud til at lære fra sig.

Når lærlingene så møder en travl arbejdsplads, som stiller krav til dem om at kunne bidrage til hverdagens opgaver (der ovenikøbet kan adskille sig meget fra teorien på skolen), oplever de ikke at kunne følge med. I værste fald føler de sig ført bag lyset med, hvad tømrerfaget egentlig er.



Mens mange virksomheder har en stærk ambition og vilje til at uddanne lærlingene, er det også tydeligt at mærke, at der ikke altid er tid og overskud til det i hverdagen. Nogle gange er der ganske enkelt ikke tid til ekstra forklaringer, eller til at lære lærlingen nye færdigheder.

Virksomhederne erfarer også den store kontrast mellem skole og arbejdsplads, og de oplever flere "dovne" lærlinge, som er vant til at få tidligt fri og holde mange pauser. Her foretrækker flere virksomheder ældre lærlinge, som har haft andre jobs og generelt er mere erfarne.



Både LUU og skolerne ser en stor udfordring i, at forestillingen om tømrerfaget ikke stemmer overens med virkeligheden. Meget er forarbejde, det er i højere grad montage- eller nedrivningsarbejde, og det er begrænset, hvor meget der arbejdes med træ. Tømrerfaget er blevet et modefag uden at folk reelt ved, hvad arbejdet indebærer. Skolerne er i deres undervisning ikke gode nok til at belyse dette. Men både LUU og skolerne mener, at det starter lang tid før man starter på uddannelsen, at unge skal have et bedre kendskab til faget.



Mester syntes ikke, jeg var engageret nok og var for doven. Er slet ikke enig. Jeg gjorde rigtig meget, men han forventede, man leverede som udlært, og han blev skidesur, når man lavede en fejl.

- Mandlig lærling, Sjælland, 22 år



De bliver ødelagt ved at gå i skole og komme og gå som de vil. Der er for stor en kløft mellem den frihed, de har der, og den virkelige verden.

- Virksomhed, Nordjylland



Forventninger og arbejdskultur:

## Opgør med kulturen

**Årsag:** Det er nemt at bebrejde ”de unge nu til dags” eller ”de gamle nisser”, og at det hele skyldes en generationskløft. Den forklaring er imidlertid for simpel, men alligevel kan der være tale om et form for opgør med kulturen i tømrerbranchen.

**Konsekvens:** Hvor lærlingene måske førhen havde fundet sig i at blive talt ned til, skaber nutidens diskurser (om bl.a. grænser og diskrimination) ramme for at lærlingene begynder at sige fra og fravælge arbejdspladsen – eller branchen i sin helhed.

**Affødte behov:** Lærlingene har brug for at virksomhederne i højere grad følger med tiden: Taler ordentligt til hinanden, rummer forskellige behov og møder lærlingen i øjenhøjde.

**Primære ophævelsesform:** Lærlingen.



8 lærlinge (ud af 48) angiver dette som den primære årsag til ophævelsen.



Både lærlinge og virksomheder er enige om, at tømrerbranchen er hård, og at den hårdhed ofte afspejler sig i tonen og kulturen på arbejdspladsen. Det er ikke noget nyt. Det nye er, at flere lærlinge begynder at søge væk fra de lærepladser, der ikke formår at følge med tiden.

Eksemplerne på den hårde kultur fra interviewene spænder fra grov mobning (fx at få hejst sin taske op i en lift og blive kaldt på som en hund) til at mester kan have en kort lunte.



Virksomhedernes perspektiv er i udbredt grad, at lærlingene er for ”bløde” og sarte som resultat af en curling-kultur. Tonen har altid været hård, også dengang de selv var i lære.

De mener ikke, det er deres ansvar at være pædagogiske eller at ”opdrage” lærlingene – det er skolens og forældrenes ansvar. Dog peger indsigterne på, at særligt de større virksomheder i højere grad lykkes med at ændre kulturen ved bl.a. at have klare retningslinjer og sætte trivsel og udvikling i fokus.



LUU og skolerne oplever også, at kulturen på arbejdspladsen kan være en stor udfordring. Det er varierende, om de mener, at det er de unge, som er blevet sarte, eller om det er arbejdspladserne, som skal udvikle sig.

Men kulturen er et problem, for det skaber udfordringer. De unge er blevet bedre til at sætte grænser og vil i lavere grad finde sig i dårlig behandling og stereotype/sexistiske bemærkninger, samtidigt med at mester og svende i virksomhederne gør det, som de selv kender og har lært.



Jeg prøvede at sige noget, men jeg er lærling og skal holde kæft. Jeg gider ikke blive ansat sådan der.

- Mandlig lærling, Midtjylland, 29 år



Han kunne ikke klare mosten, tror jeg. Han synes tonen og forventningerne var hårde og høje, plus han hele tiden ville have ros for alt hvad han gjorde. Det gider jeg ikke, det kræver for meget af min tid.

- Virksomhed, Hovedstaden

Forventninger og arbejdskultur:

## Personlig konflikt

**Årsag:** Den pressede tømrerbranche (og den affødte stress) samt det førnævnte opgør med kulturen er med til at øge sandsynligheden for at personlige konflikter opstår mellem lærling og mester.

**Konsekvens:** Når først konflikten er opstået, er det svært at redde trådene ud. Ophævelsen er ofte undervejs i længere tid, hvilket er en ubehagelig periode for begge parter.

**Affødte behov:** Særligt lærlingene kan føle sig magtesløse i de personlige konflikter, fordi de ikke "bare" kan ophæve uddannelsesaftalen, men er nødt til at opnå en gensidig aftale.

**Primære ophævelsesform:** Gensidig eller virksomheden, men uofficielt ofte lærlingens ønske.



5 lærlinge (ud af 48) angiver dette som den primære årsag til ophævelsen.



Selvom lærlingen generelt oplever at være glad for virksomheden, kan en relation til mester eller en svend være afgørende i ophævelsen af en uddannelsesaftale.

Eksemplerne på personlige konflikter har ofte det fællestræk, at lærlingen oplever mester/svend som temperamentsfuld eller ligefrem ubehagelig. Det varierer, om andre i virksomheden deler samme oplevelse, eller om lærlingen føler sig alene med konflikten.



Virksomheder med denne slags ophævelser beskriver ofte ophævelsen som resultat af "et dårligt match" mellem lærling og virksomhed.

I tilfældet med de personlige konflikter er virksomheden i højere grad tilbøjelig til ikke at ville svare på spørgsmål angående den specifikke sag. Det tyder på, at ophævelserne grundet personlige konflikter er (eller kan være) et sårbart emne, som er svært at forholde sig til og håndtere efterfølgende – både for lærlingen og for virksomheden.



Ifølge LUU og skolerne er personlige konflikter ofte dem, som ender med en tvistighedssag, fordi parterne ikke kan nå til enighed i konflikten. Ansvar kan både være hos lærlingen eller mester, og personlige konflikter er en af de forklaringer, som kan være sværere at gøre noget ved, fordi begge parter ellers kan være velfungerende i relationer med andre. Typisk opstår personlige konflikter, fordi mester eller svend og lærling har dårlig kemi og ikke kan sammen. Dårlig kemi er blevet nævnt i alle interviews.



Man bliver stemplet, hvis man har været mange steder som lærling. Man vil ikke tale dårligt om sine arbejdspladser, der bliver talt meget i branchen. Men svendene kan jo skifte arbejde fra måned til måned.

- Kvindelig lærling, Hovedstaden, 30 år



De kunne ikke sammen. Hvad der gjorde udfaldet, er jeg ikke 100% sikker på. [Lærling] følte [mester] var for hård. Han har nok også været lidt hårdere pga. noget bagvedliggende stress.

- Virksomhed, Midtjylland

Forventninger og arbejdskultur:

## Forældrenes indblanding

**Årsag:** Både virksomheder og skoler påpeger en tendens, hvor forældrene i højere grad blander sig i deres (teenage)børns liv. Der er spekulationer, i hvorvidt det skyldes en curling-kultur, hvor forældrene prøver at gøre livet for deres børn så gnidningsfrit og let som muligt.

**Konsekvens:** Når forældrene blander sig, lærer de unge ikke selv at tage ansvar, og det viser sig på en arbejdsplads.

**Affødte behov:** Virksomhederne har brug for at kunne afvise forældrene, da de ikke mener, det er deres ansvar. Flere foreslår, at skolerne i højere grad skal være medvirkende til at gøre lærlingene mere selvstændige.

**Primære ophævelsesform:** Ikke angivet, men overvægt blandt virksomheder der nævner det som udfordring.

Ingen af lærlingene angiver dette som den primære årsag til ophævelsen. Det er snarere virksomhederne, der oplever det som en årsag.



Lærlingene nævner sjældent denne udfordring direkte, men alligevel blev det tydeliggjort gennem interviewene, at forældrene spiller en markant rolle i deres børns lærlingeforløb.

Fx fik vi fat på moren til en lærling, da det var hendes nummer, der stod som lærlingens kontaktoplysning, og flere lærlinge nævner, at deres forældre har været i kontakt med virksomheden på den ene eller den anden måde.

Forældrene bruges også som sparring, men det er en anden og mindre problematisk sag.



For virksomhederne kan kontakten til forældrene deles op i to kategorier:

- 1) Den "gode" kontakt, som kan være, at man måske kender forældrene privat og derfor tilbyder en læreplads til deres søn eller datter.
- 2) Den "dårlige" kontakt, hvor forældrene tager over i dialogen frem for lærlingen uden virksomhedens ønske. Her kommer forældrene ind som en form for mægler i en konflikt, til stor frustration for virksomhederne. Det er oftest moren, som virksomheden oplever rækker ud.



Inden for de sidste 10 år er forældrene begyndt at fylde mere i LUU's og skolerne arbejde. Forældrene blander sig mere både over for virksomhederne, men også over for LUU og særligt skolerne. LUU og skolerne bruger flere ressourcer på forældre, som mener, at de ved bedst og agerer på deres barns vegne. Dette er en udfordring, fordi de unge er på en uddannelse/arbejdsplads og typisk er over 18 år. Det sender et signal om, at de ikke kan stå på egne ben og derfor måske ikke burde være på uddannelsen. Det kræver selvstændighed at læse til/være tømrer.



Han var der i trekvart år, og han var ikke interesseret overhovedet og kom tit for sent og havde sygedage engang i mellem. Det var hans mor der ville det. Han deltog ikke i det sociale med de andre, og han lavede kun noget, hvis man beder ham om det, men tager aldrig initiativ. Til frokostpause kiggede han i sin telefon. Han var der kun for at være der.

- Virksomhed, Hovedstaden

Forventninger og arbejdskultur:

## Diskrimination

**Årsag:** Selvom diskrimination ikke fylder mest blandt årsagerne, er det værd at nævne, fordi det fylder meget hos de få, som det rammer.

**Konsekvens:** Diskrimination på baggrund af køn og etnicitet har store personlige konsekvenser for de involverede. Det kan opleves som isolerende, og får lærlingene til at søge mod andre brancher, selv hvis de har interesse for faget. Omvendt kan virksomheder have svært ved at se udfordringen, når de oplever, at der ligger andre og mere "reelle" årsager bag ophævelsen.

**Affødte behov:** Lærlingene savner nogen at tale med, når de oplever diskrimination på lærepladsen. Det er uklart, hvem de kan gå til, hvis virksomheden ikke tilbyder hjælp. Det stiller desuden større krav til virksomheden, når der er lærlinge med særlige behov, fx sproglige udfordringer, diagnoser, eller mindre fysisk styrke.

**Primære ophævelsesform:** Officielt gensidigt, uofficielt overvejende mesters ønske



2 lærlinge (ud af 48) angiver dette som den primære årsag til ophævelsen.



En ung kvindelig lærling er endt med at skifte fra tømrer til HF, fordi hun oplevede, at det var svært at finde en læreplads som pige. Hun opgav efter at have prøvet seks forskellige steder.

Flere af lærlingene med anden etnisk baggrund end dansk nævner, at det kan være en stor barriere, hvis man har sproglige udfordringer. Når du har svært ved at forstå dansk, bliver mester lettere irriteret på dig, og der kan opstå misforståelser.



Virksomheden, som ophævede den kvindelige lærling, begrundede det med at hun ofte var syg, og ikke kunne præstere på samme måde som de øvrige lærlinge. I en lille virksomhed skal alle kunne "løfte deres del".

Udover den sproglige barriere, kan det også være en udfordring for lærling og virksomhed, når der er kulturelle forskelle. I tilfældet med den mandlige lærling, oplevede mester, at han ikke havde struktur i sin arbejdsgang og ikke forstod konkrete anvisninger.



Det er ikke noget, LUU og skolerne talte meget om i interviewene. Der er enkelte sager, og både LUU og skolerne finder det helt kritisabelt, når disse sager kommer frem.

Det er særligt i disse situationer, at LUU og skolerne synes, det burde være nemmere at fjerne en godkendelse. Det gælder dog ikke, hvis det handler om sprogbarrierer. Det mener LUU og skolerne, at begge parter har et ansvar i at få det til at fungere.



Nogle gang skal jeg arbejde på taget, og jeg skal selv tage alle ting op, selvom vi er flere. Måske er [mester] god mod danske lærlinge, men ikke mod mig.

- Mandlig lærling, Hovedstaden, 50 år



"Det at jeg ikke havde nok muskler var et problem. En svend spurgte faktisk engang, om jeg var svag. Blev kaldt prinsesse et par gange."

- Kvindelig lærling, Syddanmark Øst, 18 år

# Deep dive i 'Uddannelsens standard'

Uddannelsens standard:

## Lærling er ikke fagligt dygtig

**Årsag:** Når der er en fortælling omkring, at alle kan blive tømrer, er det skadeligt for forventningerne til uddannelsen. Det er ikke alle, der kan blive tømrer, og det mærker både lærlinge og virksomheder. Flere nævner at skolerne presser for hårdt på for at få flere igennem, fordi det er økonomisk fordelagtigt for dem.

**Konsekvens:** Der kommer for mange ind på uddannelsen, som ikke har evnerne eller motivationen. Det går ud over de få ressourcer, der allerede er i den pressede branche.

**Affødte behov:** Virksomhederne mærker et behov for, at skolerne afviser flere ansøgere. Lærlinge beskriver et behov for at få en ærlig forklaring, hvis de bliver ophævet af denne årsag.

**Primære ophævelsesform:** Virksomheden, men kan være gensidig på papiret.

Ingen af lærlingene angiver dette som den primære årsag til ophævelsen. Det er snarere virksomhederne og skolerne, der oplever det som en årsag.



Kun få lærlinge har samme oplevelse som mester, når de bliver ophævet for ikke at være dygtige nok. De ved måske godt selv, at de ikke brænder særligt meget for faget og ender i flere tilfælde med at skifte retning.

Men for andre lærlinge ser de ikke sammenhængen. De har en oplevelse af, at de kommer til tiden og udfører de opgaver, som de bliver sat til. Derfor kan det være svært at forstå, at der faktisk kræves mere end det – især når fortællingen er, at alle kan blive tømrer.



Alle er enige om, at man selvfølgelig skal møde til tiden, ikke bruge tid på telefonen og følge instrukser i arbejdsopgaver.

Når mester mener, at lærlingen ikke er dygtig nok, handler det altså ikke om disse grundkrav, men snarere om selv at tage initiativ og udvise interesse for faget. Kvaliteter, som er nødvendige for at blive mere en ressource end en byrde.

Der kan dog være en hårfin balance mellem at være dygtig nok, men samtidig være under uddannelse og stadig være ved at lære og udvikle sig.



Det er en særlig udfordring ifølge LUU og skolerne, at for mange unge kommer ind på uddannelsen (kræver kun 02 i dansk og matematik), som ikke fagligt er dygtige nok. Når de unge bliver guidet af systemet og ikke ved, hvad de vil, og systemet ikke kan gribe dem, kommer de tit på en 'håndværkeruddannelse', fordi det kan alle.

Der er for mange unge (tallet er steget siden corona), som kun lige klarer sig igennem og ikke kan få en læreplads, fordi de ikke er dygtige nok og kun bliver i skoleoplæring. De bliver ikke dygtige nok, når de er færdige.



Han egnede sig ikke til faget. Forfra hver morgen, irritationer fra kollegaerne. Han havde været tre andre steder inden og fik en advarsel fra skolen. Det nytter ikke, at en svend skal forklare og bruge løn på det.

- Virksomhed, Sjælland



Vidste ikke hvad jeg skulle, og så lød tømrer meget godt.

- Mandlig lærling,  
Hovedstaden, 24 år



Uddannelsens standard:

## Unge og umodne lærlinge

**Årsag:** Kombination af et pres om at få flere unge til at tage en erhvervsuddannelse, måske også før de er parate til det, sammenholdt med udfordringen om uselvstændige unge.

**Konsekvens:** Chokket i overgangen fra skole til arbejdsplads bliver for stort. Med den manglende erfaring, formår de helt unge lærlinge ikke at møde de forventninger, som virksomhederne har. Virksomhederne fravælger de yngste lærlinge til fordel for dem med mere erfaring og modenhed.

**Affødte behov:** At skabe en blødere overgang fra ungdommen til arbejdslivet for de yngste lærlinge. I yderste tilfælde, at sætte en aldersgrænse på uddannelsesaftaler.

**Primære ophævelsesform:** Ikke angivet, men primært virksomheder nævner det som et problem.

Ingen af lærlingene angiver dette som den primære årsag til ophævelsen. Det er snarere virksomhederne og skolerne, der oplever det som en årsag.



Kun de ældre lærlinge påpeger alder som en vigtig faktor i at kunne navigere på en arbejdsplads. Flere af dem reflekterer over, hvordan de formår at få sagt fra i situationer, hvor yngre lærlinge nok bare havde fundet sig i det og accepteret forholdene som "normale". Dette er en vigtig pointe, da det potentielt kan betyde, at flere helt unge lærlinge kan være et blind spot, hvis de ikke ender med at ophæve en uddannelsesaftale, som dybest set ikke fungerer.



En stor andel af virksomhederne nævner alder og modenhed som nogle af de vigtigste faktorer, når det handler om at finde dygtige lærlinge. De har næsten alle sammen dårlige erfaringer med unge, som ikke forstår, hvad det vil sige at indgå på en arbejdsplads.

Helt konkret nævnes ting som mange sygedage (typisk fredag eller mandag), at komme for sent, være for meget på mobilen i arbejdstiden og generelt have en "dårlig attitude" eller ikke kunne klare mosten. Særligt det med selv at tage ansvar og initiativ.



Både LUU og skolerne oplever, at der er flere unge, som ikke er modne nok til at komme ud på en læreplads. Der er lærlinge, som er under 18 år eller lidt ældre, som har svært ved at forstå, hvad det kræver, og hvordan de skal fungere i arbejdsrelationer. De er stadig teenagere eller unge voksne. Forpligtelser, ansvarsbevidsthed, krav og regler, som skal overholdes, er ikke altid noget, som er nemt for de mere unge at være i.



Det forventes, at de selv tager initiativ. Det er en overraskelse for mange af de unge mennesker, der kommer ud. Jeg tager ikke nogen ind, der ikke er fyldt 18 år – eller de skal til at fylde det. Der er også noget med kørekort og modenhed. Med en på 16 er det lige før, at mor skal med på arbejde for at fungere. Det er vores erfaring.

- Virksomhed, Syddanmark Øst

Uddannelsens standard:

## Forældet undervisning

**Årsag:** Erhvervsuddannelserne har længe været politisk nedprioriterede, og der er knappe ressourcer til at investere i undervisning og materiel.

**Konsekvens:** Undervisningen opleves som forældet, følger ikke med fagets udvikling, og der er dårlige fysiske og strukturelle rammer på skolerne.

**Affødte behov:** At undervisningen bliver opdateret, så den i højere grad afspejler, hvad man skal ud at lave efterfølgende.

**Primære ophævelsesform:** Ikke angivet, men alle målgrupper oplever det som en udfordring.

Ingen af lærlingene angiver dette som den primære årsag til ophævelsen, men alle målgrupper nævner det som et stort problem.



Der er delte meninger blandt lærlingene om, hvorvidt undervisningen på tømreruddannelsen opleves som helt fin eller haltende: Nogle elsker tiden på skolen, hvor de oplever tid til at fordybe sig i spændende projekter som fx tiny house, mens andre fortæller om inkompetente undervisere og færdigheder i tegneprogrammer, som de aldrig nogensinde får brug for.

Gennemgående er der enighed om, at der er for langt mellem skolebænken og den virkelighed, som møder en på den første læreplads.



Generelt set er virksomhederne ikke involveret i skolens undervisning, hvorfor det heller ikke kommer op som et tema i interviewene. Hvad der til gengæld nævnes er, at selve rammerne for undervisningen er for fjernt fra arbejdspladens virkelighed. Flere nævner fx mødetiderne, der ikke stemmer overens med en branche, hvor man møder meget tidligt om morgenen, eller at fokus for undervisningen er med til at skabe et skævt billede af, at man primært laver snedkerarbejde.



Skolerne og LUU mener der er større udfordringer med undervisningen, fordi det er svært for uddannelserne at følge med byggebranchens udvikling og de mange års politiske nedprioritering. Det gælder særligt digitalisering og den grønne omstilling. Derudover mangler undervisningen et større fokus på overgangen mellem skole og virksomhed, der er allerede enkelte initiativer, men det bør have et større fokus. Uddannelsen mangler også et større fokus på, hvad tømrerfaget reelt er, så de unge ikke bliver så overraskede.



Overordnet er det på skolen noget, man aldrig bliver udsat for efterfølgende. Det på skolen sker aldrig i hverdagen. Selvfølgelig er noget brugbart, andet møder man aldrig igen.

- Mandlig lærling, Nordjylland, 28 år



Jeg føler ikke helt, den er up to date. Tror undervisningen var det samme for 20 år siden, og der er kommet digitalisering og bæredygtighed til siden.

- Mandlig lærling, Hovedstaden, 34 år

# Deep dive i 'Presset tømmerbranche'

Presset tømrerbranche:

## Virksomheden går konkurs

**Årsag:** Tømrerbranchen er presset af en række forskellige årsager, som også blev udfoldet i starten af rapporten. Det er ikke unormalt, at virksomheder ind i mellem går konkurs og derfor må opsigte deres medarbejdere – inklusive lærlinge med uddannelsesaftaler.

**Konsekvens:** Uddannelsesaftalen ophæves som konsekvens af konkursen. Lærlinge oplever det som stressende at skulle finde en ny aftale, og havde som regel håbet på at kunne blive aftalen ud. Især skoleoplæring omtales som noget, man vil gøre meget for at undgå.

**Affødte behov:** Lærlingene efterspørger hjælp til at finde en ny læreplads, når virksomheden går konkurs.

**Primære ophævelsesform:**  
Virksomheden



7 lærlinge (ud af 48) angiver dette som den primære årsag til ophævelsen.



En lærling blev ophævet pga. en konkurs efter 2. hovedforløb og endte i skoleoplæring, men der var for mange udgifter om måneden til det kunne løbe rundt med den lavere løn.

Det opleves som stressende pludselig at skulle finde en ny læreplads, når virksomheden går konkurs. Det gælder om at have gode kontakter, fx flyttede en lærling over i en anden virksomhed sammen med sin tidligere svend.

De fleste i denne kategori har haft et godt forløb op til konkursen.



Relativt mange af ophævelserne skyldes konkurser, og presset mærkes også blandt virksomhederne. Det afspejles i, at flere virksomheder ikke vendte tilbage på vores henvendelser.

Der er foretaget et begrænset antal interviews med de virksomheder, som har oplevet en konkurs, da de i sagens natur er svære at træffe efterfølgende. Flere andre virksomheder vi har talt med, nævner dog konkurser som et generelt vilkår i branchen i dag, som er med til at øge presset.



LUU og skolerne har ikke meget at sige om at virksomheder går konkurs. Særligt efter corona og med en presset branche, har de mindre virksomheder svært ved at klare sig. Flere virksomheder går konkurs pga. det ustabile marked.



Virksomheden gik konkurs. Fik en uge til at finde noget andet, kendte heldigvis en kammerat. Ellers var jeg havnet i skoleoplæring, men det vil man ikke havne i. Lousy løn og ufede opgaver.

- Mandlig lærling, Hovedstaden, 23 år

Presset tømrerbranche:

## Mangel på opgaver

**Årsag:** I en omskiftelig branche er det svært at vide, hvor meget arbejde der vil være i næste måned og især næste år. Uden de korte aftaler er udfordringen vokset.

**Konsekvens:** Virksomheder kan blive nødt til at opsiges lærlinge, som de ellers gerne vil beholde.

**Affødte behov:** Virksomheder ønsker at tilbagebringe mulighed for kortere forløb. Lærlinge oplever behov for at aktivere netværk, når lærepladsen pludselig forsvinder.

**Primære ophævelsesform:**  
Virksomheden



4 lærlinge (ud af 48) angiver dette som den primære årsag til ophævelsen.



Oftentimes har lærlingen allerede indstillet sig på, at ophævelsen var en mulighed, når der er mangel på opgaver. De ser fx at flere allerede er blevet opsagt, eller de får et varsel fra mester. Det er derfor en af de forklaringer, der generelt opleves som mest fair og forståelig. Ofte har lærlingen også haft et helt fint forløb frem til ophævelsen. Udfordringen opstår som regel kun, hvis lærlingen har svært ved at finde et nyt lærested og derfor risikerer at ende i skoleoplæring – hvilket langt de fleste helst vil undgå.



Hvis der ikke er nok arbejde at lave, kan virksomheden ikke gøre meget for lærlingen – det er en ekstern faktor, på samme måde som konkurer. Forskellen kan ligge i muligheden for at indgå kortere aftaler på den korte bane, så man ikke behøver love noget, man ikke kan holde. Der hvor virksomheden ellers kan hjælpe lærlingen, er ved at sætte dem i kontakt med et nyt lærested. Interviewene viser flere eksempler på, at en lærling er fulgt med en svend eller mester over i ny virksomhed, hvis samarbejdet er godt.



Manglen på opgaver gør det svært for virksomheder at turde at tage lærlinge ind, fordi de er usikre på, om det løber rundt økonomisk. Manglen på opgaver kan også være grund til, at virksomheder er nødsaget til at ophæve uddannelsesaftalen, selvom de er glade for lærlingen. Dog ved LUU og skolerne, at manglen på opgaver også kan være en dårlig undskyldning for at kunne ophæve uddannelsesaftalen, og i virkeligheden synes mester ikke, at lærlingen er god nok. De har bare ikke lyst til at sige det til lærlingen, så er den anden forklaring nemmere.



Da jeg skulle få en læreplads, så får jeg en kontrakt, som jeg troede ville række til hele uddannelsesforløbet. Men problemet er, at han mangler arbejde. Han kan ikke betale for så mange. Han har en svend og 3 lærlinge, og jeg var den sidste, der kom til. Så var det klart, at det er mig, han lader gå.

- Mandlig lærling, Hovedstaden, 20 år

Presset tømrerbranche:

## Fysisk/psykisk sygdom eller skade

**Årsag:** I en hård branche er det ikke uforventet, at nogen bliver syge eller får en skade. I tillæg er der flere, der søger ind som tømrer, som har en diagnose eller andre psykiske udfordringer. Dette kan skyldes, at vi som samfund er blevet bedre til at tale om de usynlige handicap.

**Konsekvens:** Når sårbare personer møder en hård branche, kan det nemt gå galt, hvis ikke man får den nødvendige støtte. Sygemeldinger er svære at undgå, men nogle af dem kan forebygges med de rette indsatser.

**Affødte behov:** Bedre adgang og viden om tiltag som fx SPS. Generelt mere viden om trivsel og folk med diagnoser.

**Primære ophævelsesform:** Blandet mellem lærling, virksomhed og gensidigt.



5 lærlinge (ud af 48) angiver dette som den primære årsag til ophævelsen.



Eksemplerne fra interviewene spænder fra rygskader og hjerteproblemer til "at have det dårligt" pga. noget privat. Flere lærlinge nævner psykiske vanskeligheder som en væsentlig årsag til at mistrives i uddannelsesaftalen. Sygdom og skader er uundgåelige, men det betyder meget, hvordan de bliver mødt. Nogle lærlinge nævner også eksempler på, at være blevet ophævet med begrundelse i en skade, men hvor de oplever, at årsagen egentlig var noget andet. På den måde kan skaden også være en "undskyldning" for virksomheden.



Virksomhederne har generelt stor forståelse for, at lærlingenes helbred naturligvis kommer før arbejdet. Dog kan det være en udfordring for arbejdspladsen, hvis sygedagene bliver for hyppige, eller der tegner sig et mønster.

Der er en hårfin balance i, hvad man kan gøre som virksomhed, men der findes også eksempler på lærepladser, der tager et meget aktivt ansvar ved fx problemer på hjemmefronten.

Virksomhederne vil gerne klædes bedre på til at håndtere folk med diagnoser.



Ift. til de fysiske skader er det en naturlig grund til ophævelse. Det sker, og det er oftest et uheld. Psykisk sygdom er dog svær, fordi det handler ikke om, at intentionerne for det skal lykkes ikke er der, men virksomhederne får ikke de rette redskaber til det. Der kommer flere lærlinge med en diagnose og virksomheder bliver ikke oplært i at kunne navigere i det. Der er SPS, som nogle virksomheder benytter sig af, og det får ros. Lærlingen fortæller ikke altid selv, at de har en psykisk sygdom, det kommer bagefter, hvor virksomhederne kan føle sig snydt.



Det spiller meget ind på det mentale for unge drenge – eller piger for den sags skyld. Mange kommer med drømmen om idylliske videoer med snedkere på Instagram, man ser ikke det hårde fysiske arbejde bagved. Branchen er enormt hård fysisk. Ikke bare sidde på kontor og få lidt ondt i ryggen.

- Virksomhed, Midtjylland



Presset tømmerbranche:

## Udnyttelse af lærlinge som billig arbejdskraft

**Årsag:** Ofte skyldes denne forklaring en misforståelse eller uklar kommunikation mellem lærling og virksomhed. Når der alligevel har været talt om udnyttelse, skyldes det med al sandsynlighed branchens hårde vilkår og høje tempo.

**Konsekvens:** De dårlige oplevelser smitter, og det kan være med til at forringe tilliden, hvis lærlinge generelt har en opfattelse af, at de skal passe på ikke at blive udnyttet som billig arbejdskraft.

**Affødte behov:** Klar kommunikation omkring de egentlige årsager til ophævelsen, som ikke efterlader nogen tvivl hos lærlingen.

**Primære ophævelsesform:** Virksomheden.



2 lærlinge (ud af 48) angiver dette som den primære årsag til ophævelsen.



Et fåtal af lærlingene oplever dette som den primære forklaring på ophævelsen, men flere genkender følelsen af at være billig arbejdskraft frem for under uddannelse. Dog er det vigtigt at bemærke, at flere af forklaringerne er spekulationer snarere end dokumenteret. Virksomhedens begrundelse bekræfter ikke lærlingens fornemmelse, men handler om noget andet, såsom ikke at passe ind socialt eller man er for meget syg. Alligevel er der bredt set en opfattelse af, at det er for nemt for virksomheder at tage lærlinge ind og ud (i prøveperioden) som det passer.



Langt størstedelen af virksomhederne har gode intentioner og betragter naturligvis ikke lærlingene som billig arbejdskraft, men ser det som sit ansvar at uddanne dem og dygtiggøre dem. Når lærlingene så alligevel af og til efterlades med et andet indtryk, kan det skyldes, at virksomhederne ind i mellem kan være nødt til at lave nogle hårde prioriteringer for at få økonomien til at hænge sammen. Som regel går det snarere galt i kommunikationen, hvor lærlingen får svært ved at gennemskue den egentlige årsag.



Denne udfordring er kritisk og heldigvis er det ikke tit at skolerne eller LUU hører om en virksomhed som udnytter lærlingen. Men, det sker en gang i mellem. Både skolerne og LUU går op i at disse virksomheder får taget deres godkendelse, hvis det er et bevidst og gentagende problem. Udfordringen er svær, for det handler sjældent om, at mester er en dårlig person (det sker, men meget sjældent). Det handler mere om, at mester er presset og har svært ved at få virksomheden til at løbe rundt, så mester ender med at træffe nogle dårlige valg.



Jeg forventede, at jeg har fået læreplads til resten af uddannelsen. Så blev jeg pludseligt fyret og med dårlige begrundelser. Jeg har spurgt andre håndværkere, og de bekræftede mig i, at det er en dårlig grund. Jeg tror, jeg var billig arbejdskraft til dem – især lige under julen.

- Mandlig lærling, Hovedstaden, 18 år



**Camilla Guldborg** – Indsigtsdirektør  
**Jonas Ravn** – Digital chefrådgiver  
**Heidi Lindberg Lyng** – Seniorrådgiver  
**Maia Nørgaard** – Juniorkonsulent

**Operate A/S**  
**Operate Technology A/S**  
**Operate Experience ApS**

Jesper Brochmanns Gade 10  
2200 København N

[www.operate.dk](http://www.operate.dk)