

# Rapport

---

## Frafald på EUD

En undersøgelse af årsager til frafald på hovedforløbet på EUD inden for transporterhvervets uddannelser

Godstransportuddannelsen & Lageruddannelsen

## Indhold

1. Indledning .....	3
1.1 Undersøgelsens afgrænsning .....	3
1.2 Metode .....	3
2. Virksomheder .....	4
2.3 Baggrundvariable .....	5
2.4 Spørgeskemaets resultater vedrørende årsager til frafald .....	6
2.4.1 Årsager, der har haft indflydelse på virksomhedens beslutning om at opsige lærlingen(e): .....	7
2.4.2 Årsager, virksomhederne mener, har haft indflydelse på lærlingens beslutning om at afbryde uddannelsesaftalen .....	8
2.5 Årsager til frafald ifølge virksomhederne .....	9
3. Lærlinge .....	10
3.1 Fokusgrupperne .....	10
3.5.1 Årsager til, at lærlingene mener, virksomheden opsiger en lærling .....	11
3.5.2 Årsager, der har haft indflydelse på lærlingens beslutning om at afbryde uddannelsesaftalen .....	12
3.6 Årsager til frafald ifølge lærlingene .....	13
3.6.1 Årsager til at lærlingene siger op .....	13
3.6.2 Årsager til at virksomhederne opsiger lærlingene .....	16
4. Konklusion .....	19
5. TURs initiativer på baggrund af undersøgelsens resultater .....	19
6. Metodevalg .....	20
6.1 Indledende undersøgelse om årsager til frafald inden for lager – og vejgodstransportuddannelsen .....	20
6.2 Opbygning af spørgeskema udsendt til virksomheder med registrerede frafald .....	20
6.2.1 Vurdering af besvarelserne .....	21
6.3 Fremgangsmåde for fokusgruppeinterview af lærlinge .....	21
6.3.1 Workshop .....	22
6.3.2 Dokumentation af fokusgruppeinterview .....	22

## 1. Indledning

Knap 40 procent af alle unge, der starter på grundforløbet på en erhvervsuddannelse, falder fra eller skifter mellem forskellige uddannelser. Denne problemstilling har der i løbet af de sidste par år været stor fokus på, især i forhold til skolernes rolle og muligheder for at begrænse frafaldet.

I en undersøgelse præsenteret i Ugebrevet A4 i starten af 2012 (15.02.12) blev der sat fokus på frafaldet på hovedforløbet. Her fremgik det, at mange virksomheder er frustrerede over lærlingenes manglende motivation. Omvendt mener mange lærlinge, at de ikke bliver behandlet ordentligt af deres praktikvirksomheder. Undersøgelsen peger overordnet set på en kulturkløft af uafstemte forventninger mellem de unge lærlinge og virkeligheden på arbejdspladserne som en afgørende årsag til frafaldet på hovedforløbet.

Med afsæt i denne problemstilling, ønsker TUR at undersøge, om disse faktorer i samme grad gør sig gældende i forhold til transporterhvervets uddannelser. Er det denne kulturkløft og misforståede hensigter, der ligger bag afbrudte uddannelsesaftaler, eller er der andre årsager, der kan forklare frafaldet?

### 1.1 Undersøgelsens afgrænsning

Undersøgelsen er afgrænset til at undersøge årsagerne til frafald på hovedforløbet inden for TURs to store uddannelsesområder *godstransport* og *lager*. Inden for disse to uddannelsesområder lå det gennemsnitlige frafald fra 2009 til 2011 på 32,7 procent for ungdomselever under 25 år. Til sammenligning lå gennemsnittet for samtlige EUD-indgange i samme periode på 18,5 procent.

Undersøgelsen består af to dele:

1. Virksomheder: En spørgeskemaundersøgelse af virksomheder, som har registreret et eller flere afbrudte uddannelsesaftaler inden for de sidste tre år (2009, 2010 og 2011)
2. Lærlinge: Kvalitative fokusgruppeinterviews af udvalgte lærlinge inden for både vejgods- og lageruddannelsen.

### 1.2 Metode

For en gennemgang af metodevalg og fremgangsmåde for undersøgelsen; herunder spørgeskemaundersøgelse af virksomheder og kvalitative fokusgruppeinterviews af lærlinge henvises til afsnit 6 bagerst i rapporten.

## 2. Virksomheder

En spørgeskemaundersøgelse af virksomheder, som har registreret ét eller flere afbrudte uddannelsesaftaler inden for de sidste tre år (2009, 2010 og 2011).

TUR har i juni måned 2012 udsendt et online spørgeskema til 130 virksomheder med ét eller flere afbrudte ungdomslærlingeforløb registreret inden for disse uddannelser i årene 2009, 2010 og 2011. I alt var der 329 virksomheder registrerede med afbrudte lærlingeforløb i perioden.

Spørgeskemaundersøgelsen blev sendt ud til de 130 virksomheder, der var registrerede med gyldige e-mail adresser, med en invitation til at deltage i undersøgelsen og med efterfølgende to påmindelser til de, der ikke havde svaret på første eller anden henvendelse. Spørgeskemaet har været stilet til den person, der har oplæringsansvar for lærlingen(e) i virksomheden og har samtidig gjort modtagerne opmærksomme på, at alle besvarelser behandles anonymt.

I alt responderede 38 virksomheder vedrørende minimum 63 lærlingeforhold. Sidstnævnte kan konstateres på baggrund af spørgsmål 9 i spørgeskemaet, hvor virksomhederne er blevet bedt om at angive, hvor mange afbrudte lærlingeforløb de har oplevet (se afsnit 2.3).

Fakta om undersøgelsen - Population	Antal
Virksomheder kontaktet	130
Antal afbrudte lærlingeforløb	159
Ikke svaret	77
Ønsker ikke at svare	12
Ufuldstændige	3
Gennemførte interviews (vedr. min. 63 lærlingeforhold)	38

I det efterfølgende vil TURs konklusioner af spørgeskemaundersøgelsens resultater blive præsenteret. Indledningsvist gives der et resumé af de baggrundsvariable, som virksomhederne har svaret på vedrørende fakta om virksomhedens beliggenhed, størrelse etc.

## 2.3 Baggrundsvariable

### Beliggenhed og størrelse (spm 1 og 2)

I forbindelse med spørgeskemaet er der kommet en jævn fordeling af besvarelser ind fra alle fem regioner. Region Nordjylland er repræsenteret med færrest besvarelser (3), mens Midtjylland, Syddanmark og Region Hovedstaden er repræsenteret med 9 virksomheder hver og region Sjælland med 8. Endvidere er der også en pæn fordeling af små og mellemstore virksomheder. 32 procent af respondenterne repræsenterer virksomheder med færre end 10 ansatte, 29 procent repræsenterer virksomheder med 11 – 30 ansatte, mens virksomheder med mere end 51 ansatte udgør 32 procent af respondenterne.

### Beskæftigelsesområde (spm3)

Ud af 38 respondenter er 27 primært beskæftiget inden for godstransport, mens 11 har angivet lager som deres primære beskæftigelsesområde.

### Den oplæringsansvarlige (spm 4, 5, 6 og 7)

Inden for lagervirksomhederne er det primært lagerforvalteren (73 procent), der er ansvarlig for oplæringen af lærlingen, mens det for godstransportvirksomhederne både kan være vognmanden (33 procent), andre chauffører (30 procent) eller personaleafdelingen / HR-afdelingen (19 procent), der er ansvarlig for oplæringen. I 63 procent af tilfældene er den uddannelsesansvarlige faglært, men kun 18 procent har været på kursus eller uddannelse i oplæring af lærlinge.

### Ugentlig arbejdstid (spm 8)

84 procent svarer, at den ugentlige arbejdstid for lærlingen(e) var/er på 37-40 timer. De resterende 16 procent svarer, at den ugentlige arbejdstid for deres lærling(e) var/er 41-45 timer.

### Antal afbrudte lærlingeforløb (spm 9)

37 procent af virksomhederne (14) har oplevet ét enkelt afbrudt lærlingeforløb, 50 procent (19) har haft to, mens 8 procent (3) har haft tre. 5 procent (2) svarer "ved ikke". Dermed kan det konkluderes, at undersøgelsen dækker over minimum 63 afbrudte lærlingeforløb.

### Hvem tog initiativet til at afbryde uddannelsesaftalen? (spm 10)

I 50 procent af tilfældene svarer virksomhederne, at det var dem, der tog initiativet til at afbryde uddannelsesaftalen, for 24 procent af virksomhederne var det lærlingen(e), der tog initiativet og for 26 procent af respondenterne er begge situationer forekommet.

## 2.4 Spørgeskemaets resultater vedrørende årsager til frafald

I de efterfølgende tabeller fremgår det samlede resultat af virksomhedernes vurderinger og prioriteringer af årsagerne til afbrudte lærlingeforløb.

Der gøres opmærksom på, at idet undersøgelsen dækker et beskedent antal virksomheder (38), kan det være vanskeligt at drage endegyldige konklusioner om årsager til frafald på hele branchens vegne. Dog er det TURs klare opfattelse, at undersøgelsen giver nogle klare indikationer af, hvilke årsager der typisk ligger til grund for et afbrudt lærlingeforløb.

## 2.4.1 Årsager, der har haft indflydelse på virksomhedens beslutning om at opsige lærlingen(e):

66 %	Lærlingen passede ikke sine arbejdstider
66 %	Lærlingen var ikke godt nok forberedt på livet på en arbejdsplads
52 %	Lærlingen var ikke engageret nok
48 %	Vi havde samarbejdsvanskeligheder med lærlingen
41 %	Lærlingen havde andre problemer af privat karakter
40 %	Lærlingen arbejdede ikke selvstændigt nok
28 %	Der var for meget besvær i ansættelsesforholdet
28 %	Uenigheder mellem lærling og kollegaer
24 %	Klager fra kunder over lærlingen
24 %	Lærlingen havde misbrugsproblemer, fx alkohol
21 %	Lærlingen mistede kørekortet
21 %	Lærlingen blev syg
17 %	For lidt udbytte af lærlingens arbejdskraft
14 %	Vi oplevede samarbejdsvanskeligheder med skolen
10 %	Lærlingen fandt skolebyrden for stor
3 %	For få i virksomheden til at have en lærling
3 %	For stor arbejdsmængde rent administrativt
3 %	Mangel på uddannelsesansvarlig til at tage sig af uddannelsesforløbet
3 %	Dårlig økonomi i virksomheden
3 %	Usikkerhed omkring kommende aktivitet (ordrer/beskæftigelse)
0 %	Virksomheden er, eller har været konkurstruet
0 %	Virksomheden er flyttet eller har lukket en afdeling, eller andre lignende strukturelle ændringer

#### 2.4.2 Årsager, virksomhederne mener, har haft indflydelse på lærlingens beslutning om at afbryde uddannelsesaftalen

53 %	Lærlingen var ikke godt nok forberedt til livet på en arbejdsplads
47 %	Arbejdstiderne passede dårligt sammen med lærlingens prioriteter/privatliv
42 %	Forkert uddannelsesvalg fra lærlingens side
37 %	Lærlingen fandt arbejdsmængden for omfattende
37 %	Privatlivet hang dårligt sammen med arbejdets karakter
37 %	Andre problemer af privat karakter
32 %	Lærlingen ville noget andet uddannelsesmæssigt
32 %	Lærlingen blev syg
26 %	Samarbejdsvanskeligheder eller konflikter mellem lærlingen og andre ansatte
26 %	Lærlingen fandt skoleforløbet for svært
21 %	Lærlingen ville noget andet arbejdsmæssigt
21 %	Lærlingen trivedes ikke med skoleforløbet
16 %	Lærlingen fandt for få udfordringer i skoleforløbet
16 %	Lærlingen havde misbrugsproblemer, fx alkohol
16 %	Lærlingen fandt for få udfordringer i jobbet
11 %	Lærlingen fik et jobtilbud efter erhvervelse af kørekort og kvalifikationsuddannelse
5 %	Lærlingen fik et jobtilbud af andre årsager
5 %	Lærlingen skulle flytte



## 2. 5 Årsager til frafald ifølge virksomhederne

I forhold til spørgsmålet om, hvilke årsager, der ligger til grund for virksomhedernes beslutning om at opsig en lærling, kan det ud fra denne undersøgelse konkluderes, at det generelt *ikke* er som konsekvens af udefrakommende faktorer som økonomi, omstrukturering, administrative eller personalemæssige årsager. Umiddelbart spiller skolen heller ikke en afgørende rolle, om end der er visse tilfælde, hvor enkelte virksomheder har haft samarbejdsvanskeligheder med skolen, som haft indflydelse på samarbejdet med lærlingen.

Derimod er det under spørgsmålene til lærlingens arbejdsindsats, at man finder flest afgørende årsager til hvorfor virksomhederne har valgt at opsig én eller flere lærlinge. At "lærlingen ikke passede sine arbejdstider" og at "lærlingen ikke var forberedt godt nok til livet på en arbejdsplads" er, ifølge denne undersøgelse, de årsager, der har haft størst indflydelse på virksomhedernes beslutning om at afbryde uddannelsesaftalerne. Hele 66 procent af respondenterne har angivet disse to udsagn som afgørende eller medvirkende årsag til opsigelsen.

Dernæst mener 52 procent ikke, at lærlingen var engageret nok, mens 48 procent svarer, at de havde samarbejdsvanskeligheder med lærlingen. Samtidig angiver 41 procent af virksomhederne, at lærlingen havde problemer af privat karakter, som havde indflydelse på valget om at opsig lærlingen, mens 40 procent angiver, at lærlingen ikke arbejdede selvstændigt nok.

Derudover mener 28 procent af virksomhederne, at der var for meget besvær i ansættelsesforholdet, og at de oplevede uenigheder mellem lærling og kollegaer. 24 procent oplevede klager fra kunder over lærlingen, som havde indflydelse på virksomhedens beslutning om at opsig lærlingen.

Af andre afgørende faktorer kan nævnes "lærlingen havde misbrugsproblemer" (24 procent), "lærlingen mistede kørekortet" (21 procent), "lærlingen blev syg" (21 procent) og "for lidt udbytte af lærlingens arbejdskraft" (17 procent).

Den del af spørgeskemaet, der omhandler lærlingenes bevæggrunde for at afbryde uddannelsesaftalen bygger på antagelser, idet der spurgt ind til, hvad virksomhederne *tror* er årsagen til, at deres lærling(e) sagde op. Dog må der kunne argumenteres for, at besvarelsene i et vist omfang kan give nogle pejlemærker angående, hvilke udbredte årsager, der ligger til grund for lærlingenes beslutning om at opsig deres læreplads.

De årsager, der har opnået højst svarprocenter er følgende: "Lærlingen var ikke forberedt godt nok på livet på en arbejdsplads" (53 procent) og "arbejdstiderne passede dårlig med lærlingens prioriteter og privatliv" (47 procent). Derudover har virksomhederne angivet, at der i 42 procent af tilfældene var tale om forkert uddannelsesvalg fra lærlingens side. Desuden mener 37 procent, at lærlingen sagde op, fordi "lærlingen fandt arbejdsmængden for omfattende, eller/ og fordi lærlingens "privatliv hang dårligt sammen med arbejdets karakter".

32 procent svarer, at lærlingen sagde op, fordi han/hun ville noget andet uddannelsesmæssigt. Enkelte af lærlingene havde problemer med at gennemføre skoleforløbet eller trivedes ikke med skoleforløbet. I to tilfælde havde lærlingen misbrugsproblemer og sagde ifølge virksomhederne selv op af denne årsag.

Sidst, men ikke mindst, skal det nævnes, at der kun i ét tilfælde er angivet, at lærlingen fik et jobtilbud efter erhvervelse af kørekort som direkte årsag til lærlingens opsigelse.

### 3. Lærlinge

#### **Kvalitative fokusgruppeinterviews af udvalgte lærlinge inden for både vejgods- og lageruddannelsen.**

I forlængelse af spørgeskemaundersøgelsen af virksomhederne har TUR været ude og interviewe en række lærlinge om deres opfattelse af, hvad de mest hyppige årsager til afbrudte lærlingeforløb er. Da der ikke findes en samlet registrering af kontaktinformationer til de lærlinge, der fremgår i frafaldsstatistikken, har det været TURs beslutning, at en undersøgelse blandt denne målgruppe skulle finde sted blandt nuværende lærlinge. Det vurderes, at lærlingene via deres erfaring og kendskab til branchen har et særligt indblik i frafaldsproblematikken.

#### **3.1 Fokusgrupperne**

TUR har derfor besøgt tre forskellige geografisk beliggende transportskoler for at opsøge både lager- og vejgodslærlinge og inddrage dem i et fokusgruppeinterview om frafald. TUR har således i løbet af oktober og november måned 2012 besøgt følgende skoler: EUC Lillebælt i Fredericia, TEC i Hvidovre og U.C. Holstebro, hvor TUR har talt med 72 lærlinge, hvoraf 27 var lagerlærlinge og 45 godschaufførlærlinge.

Det har været TURs bestræbelser at interviewe lærlinge, der har været forholdsvist langt i deres uddannelsesforløb. Hoveddelen af de adspurgte har været ungdomslærlinge, om end der har været meritvejselever på samtlige hold. Meritvejseleverne er voksne med erfaring fra arbejdsmarkedet, og det er TURs oplevelse, at deres erfaring har tilføjet et nuanceret billede i diskussionerne om frafaldsproblematikken i fokusgrupperne.

I de efterfølgende tabeller fremgår det samlede resultat af lærlingenes vurderinger og prioriteringer af årsagerne til afbrudte lærlingeforløb:

## 3.5.1 Årsager til, at lærlingene mener, virksomheden opsiger en lærling

54	Lærlingen passede ikke sine arbejdstider
45	Der var samarbejdsvanskeligheder mellem lærlingen og chefen/kollegaerne
44	Lærlingen var ikke engageret – gik ikke nok op i sit arbejde
36	Lærlingen var ikke dygtig nok
25	Der var dårlig økonomi i virksomheden
24	Lærlingen arbejdede ikke selvstændigt nok
22	Lærlingen passede ikke sin skole
20	Lærlingen var ikke godt nok forberedt på livet på en arbejdsplads
18	Kunderne klagede over lærlingen
17	Lærlingen mistede kørekortet undervejs
9	Lærlingen lavede for mange skader
8	Lærlingen kunne ikke erhverve de nødvendige kørekort
7	Lærlingen blev syg
7	Lærlingen havde misbrugsproblemer
4	Virksomheden fik ikke nok udbytte af lærlingens arbejdskraft
3	Lærlingen havde problemer af privat karakter
3	Virksomheden flyttede
2	Virksomheden havde samarbejdsvanskeligheder med skolen
2	Der var for meget administration og papirarbejde for virksomheden
0	Der var ikke en uddannelsesansvarlig hos virksomheden

**3.5.2 Årsager, der har haft indflydelse på lærlingens beslutning om at afbryde uddannelsesaftalen**

60	Arbejdet/arbejdstiderne passede dårligt sammen med lærlingens privatliv
55	Lærlingen kunne ikke sammen med chefen
54	Lærlingen fik for lidt støtte og dårlig oplæring af virksomheden
47	Lærlingen ville hellere tage en anden uddannelse
47	Lærlingen sagde op pga. bristede forventninger. Lærepladsen var ikke som forventet
44	Lærlingen blev modtaget dårligt hos virksomheden
38	Der var et dårligt arbejdsmiljø
25	Arbejdsomængden var for stor/arbejdet var for hårdt
23	Lærlingen følte sig ikke godt nok forberedt til livet på en arbejdsplads
17	Der var for få udfordringer i jobbet
16	Arbejdstiden var for lang
11	Lærlingen ville noget andet arbejdsmæssigt
10	Lærlingen havde andre problemer af privat karakter
9	Lærlingen fik et andet jobtilbud undervejs
8	Lærlingen fandt skoleforløbet for svært
6	Lærlingen blev syg
3	Lærlingen havde misbrugsproblemer
0	Lærlingen fandt for få udfordringer i skoleforløbet

### 3.6 Årsager til frafald ifølge lærlingene

Lærlingene angiver i følge denne undersøgelse årsagen "lærlingen passede ikke sine arbejdstider" som den mest hyppige og medvirkende årsag til at virksomhederne vælger at opsiges en lærling. Samme årsag er rangeret højest i spørgeskemaundersøgelsen af virksomhederne. Derudover angiver lærlingene samarbejdsvanskeligheder mellem lærlingen og kollegaerne/chefen, samt at lærlingen ikke var dygtig eller engageret nok, som de mest afgørende forhold i forbindelse med virksomhedens opsigelse af lærlingen.

Som den mest afgørende årsag til at en lærling vælger at opsiges sin uddannelsesaftale, har lærlingene angivet "arbejdet/arbejdstiderne passede dårligt sammen med lærlingens privatliv". Derudover mener lærlingene, at det ofte handler om, at lærlingen og chefen ikke kan sammen, og at lærlingen generelt får for lidt støtte og oplæring i virksomheden. Lærlingene har angivet årsager som "lærlingen sagde op pga. bristede forventninger. Lærepladsen var ikke som forventet", "lærlingen blev modtaget dårligt hos virksomheden", "der var et dårligt arbejdsmiljø" samt at "arbejdsomængden var for stor/arbejdet var for hårdt", som nogle af de højest rangerede årsager. Dertil har lærlingene angivet "lærlingen ville hellere tage en anden uddannelse" som den fjerde højest vurderet årsag.

I det efterfølgende fremgår TURs notater fra fokusgruppeinterviewene, som består af lærlingenes udtalelser, som både er udsagn, som er fremkommet undervejs i den åbne diskussion, samt af de noter, som lærlingene selv har lavet på de uddelte papirer under workshoppens trin 1 og 2. Udtalelserne og noterne uddyber lærlingenes angivne årsager og gengivet i sin rene form.

#### 3.6.1 Årsager til at lærlingene siger op

##### Arbejdets karakter

- Det er for hårdt arbejde.
- Der er ikke variation nok i arbejdet. F.eks. kan lagerarbejde være ren "pluk, pluk, pluk". Altså kun en type opgave. Det er alt for kedeligt. Man får ikke lov til at lave forskellige ting.
- Det er hårdt arbejde og kan være svært at holde til i længden. Mange tunge løft. Det giver sygdom.
- Noget dårligt arbejde kan man godt leve med. Men man vil også have gode opgaver.
- Hvis man ikke er vant til at lave noget. Så er det for hårdt at stå tidligt op. De unge er for dovne.
- Man betragtes som almindelig arbejdsmand. Man er bare billig arbejdskraft og får ingen oplæring. Det holder ikke i længden.
- Mange bruger bare lærlingen til alt det trælse arbejde. Billig arbejdskraft.
- Der stilles urimelige krav til lærlingene. F.eks. skal transporteleverne overtræde køre- hviletiden og lign. Inden for lager kan man f.eks. blive tvunget til at springe over, hvor gærdet er lavest og ikke udføre opgaverne ergonomisk korrekt, som vi har lært på skolen. Det tager for lang tid.
- Lærlingene udnyttes som billig arbejdskraft.
- Lærlingen føler sig presset og bliver ikke oplært godt nok. Mangler oplæring.
- Det er noget helt andet end at gå i skole
- For store krav. Man kan jo ikke regne med, at en lærling kan det samme som de gamle chauffører.
- Man tror, at man skal ud i virksomheden og prøve tingene af. I stedet for ryger man bare tilbage på værkstedet.

- 1 ½ års ansættelse gav kun 4. måneders kørsel. Var i stedet for bare billig arbejdskraft/fejdedreng.

### Arbejdsforhold (løn/arbejdstid)

- Lønnen har en hel del at sige. Ufaglært arbejde giver f.eks. bedre lønninger.
- Det er meget svært at have et liv ved siden af, fordi man arbejder så meget.
- Man ved aldrig, hvornår man er hjemme.
- Arbejdstiderne er meget svære at tilpasse et familieliv. Man arbejder min. 47 timer om ugen. Det forventes bare.
- Man arbejder tit 15 timer om dagen.
- Det forventes, at man tager overarbejde.
- Man er ikke godt nok forberedt på det. Man er godt klar over, at man skal arbejde meget, inden man starter. Men det kommer alligevel bag på en, hvor hårdt det er.
- Kan ikke få fri til f.eks. at gå til lægen.
- Der er ikke mulighed for at have andet arbejde ved siden af. Tjene flere penge.
- Man tjener jo ikke kassen, og det er dyrt at leve. Derfor vælger man måske at lave noget andet. Hvis man nu har økonomiske problemer.
- Det er alt for svært at have familie, kæreste, venner eller fritid ved siden af.
- Har oplevet lønproblemer. De vil snyde med løntillæg for overarbejde.
- Dårlig information om arbejdsopgaver. Mangler engagement og oplæring.
- Havde ikke styr på det med lønnen. Blev snydt for noget løn.
- Man kan aldrig have planer. Der er intet fritidsliv for, man arbejder 24 timer i døgnet.
- 60 timers arbejdsuge. Der er rigtig meget overarbejde.
- Kæresten har ikke forståelse for chaufførens arbejdstider. Det er svært at få det til at hænge sammen med familielivet.
- Arbejdstid og lønnen hænger bedre sammen i dag. Unge mennesker kender deres rettigheder. De vil betales for deres arbejdsindsats.

### Lærepladsen/arbejds miljø

#### - herunder samarbejde med kollegaer/chefen

- Man lærer ikke nok på de små virksomheder. Det bliver for ensformigt. Små virksomheder burde ikke godkendes.
- Arbejdet lever ikke op til forventningerne. Man får ikke lov til nok og keder sig hurtigt.
- Chefen er for hidsig. Bliver meget sur, hvis man kommer til at lave skader på bilen
- For dårlige chauffører/kollegaer.
- Udenlandske kollegaer er svære at samarbejde med/kan ikke forstå dem.
- Har en meget dårlig chef. Kan f.eks. aldrig få fri. Kan aldrig regne med at han (chefen) holder, hvad han har lovet. Får f.eks. ikke fri til at gå til tandlægen.
- Dårlig arbejdsfordeling. Går på lager i stedet for at køre. Får ingen oplæring. For kedeligt arbejde.
- Det er udnyttelse af billig arbejdskraft.
- Ingen oplæring, bare i gang med arbejdet.

- Der skal være et formål med opgaverne. Det føles ofte bare som ligegyldigt arbejde, som om at man bliver udnyttet.
- Det er for nemt for virksomhederne at blive godkendt.
- Man har en dårlig arbejdsgiver. F.eks. kan man blive presset til ikke at overholde reglerne (f.eks. køre-hviletider). Man skal læres ordentlig op og ikke sættes til at lave mesters lort.
- En gammel mand vil bare have tingene gjort. Der er ingen forståelse for at man er i gang med en uddannelse. Vi bliver med vores uddannelse eksperter på området. Det har han ingen forståelse for.
- Kollegaerne er ikke så flinke. De hjælper ikke. Det giver dårlige arbejdsforhold.
- Medarbejderne/lærlingen udnyttes til slavearbejde. Altså arbejde som man ikke lærer noget af.
- Man kan ikke komme overens med mester. Man har et dårligt samarbejde.
- Det er svært at få hjælp, hvis der er problemer. Vi ved ikke, hvem vi skal gå til.
- Man får ingen anerkendelse. Der skal mere ros til. Engagementet skal gå begge veje. Det nytter ikke noget, at mester/chefen ikke anerkender det arbejde, lærlingen udfører.
- Chefen er ikke interesseret i din uddannelse. Den er kun til besvær...
- Lærepladsen er ikke gearret til at have en lærling. Der er ingen introduktion eller oplæring. Virksomheden er helt uforberedt på at du kommer. Der er ingen planer for dig. Det er meget umotiverende, og så føler man sig ikke velkommen.
- Der kan være dårlig kemi mellem lærling og mester.
- Dårlig oplæring er f.eks. hvis man ikke får vist turen, inden man selv skal ud på den. Man får bare nøglerne til bilen.
- Vognmanden skælder ud. Man får mange verbale svinere. Der bruges generelt en meget hård tone.
- Dårligt arbejdsmiljø. Dårlig oplæring.
- Dårligt arbejdsmiljø. Dårligt materiel, masser af råben og en sur chef.
- Chefen presser til at overskride køre- hviletiderne. Det forventes, at man bare kører...
- Man føler sig ikke velkommen. Man er ikke en del af firmaet. Kommer ikke med til personalemøde osv. Inkluderes overhovedet ikke.

### Forkert uddannelsesvalg

- Man finder en anden og federe uddannelse. Man finder altså ud af, at det her ville man alligevel ikke.
- Lærlingen har måske ikke taget ordentlig stilling til, hvad han ville. Han er bare startet på en tilfældig uddannelse.
- Folk, der hopper fra, er sikkert tvunget ud i en uddannelse. Derfor ryger man hurtigt tilbage på kontanthjælp. Men det er nemmere at vælge den her uddannelse, end at skulle i aktivering og alt det der. Den her uddannelse er så kort, og så er det et nemt valg.
- Man vil det egentlig ikke fra starten. Man er ikke motiveret.
- Uddannelsen er bare et holdested.
- Man vil hellere noget andet.
- Mange unge bliver presset til uddannelse via jobcenteret, og så gennemfører man jo ikke. Man famler i blinde og ender på den forkerte uddannelse.
- Man tager det forkerte uddannelsesvalg. Der findes mange SU-ryttere. Adgangskravene skal skærpes. Det bliver den nemme løsning for mange for at få SU.

- Mange har et forkert billede af virkeligheden. Derfor dropper de ud, når det går op for dem, hvad det virkelig handler om.
- Mange kommer her bare for at få SU.
- Unge mennesker kunne tidligere altid vælge et ufaglært arbejde. Det er der ikke så meget af længere. Kravene er blevet for høje.

### Skole

- Manglende kommunikation mellem skole og arbejde. Uddannelsen er noget værre rod. Det var meget bedre i Herning (grundforløb i Herning). Der er alt for meget bøvl og rod, når man er på skolen.
- Mange egner sig ikke til frihed under ansvar. Der er meget frihed på skoleforløbene.
- Skole og arbejde kan ikke kobles. Skoler og virksomheder taler ikke sammen. Så det hænger ikke sammen. Meget af det, man lærer på skolen, kan ikke bruges, når man kommer tilbage på job.
- Skolepraktikken er ikke attraktiv.
- Skolen har ikke styr på noget. Der er meget rod og forvirring på skolen.
- Mange elever er uengagerede, og det smitter af på resten af holdet.

### Uafstemte forventninger

- Forventningerne stemmer ikke overens med virkeligheden. Mange elever tror, at de skal starte med alt det sjove. "Man skal kravle, før man kan gå".
- Verden er ikke som den var tidligere. Det kommer bag på vognmanden. Han ser ikke, at udviklingen er smuttet fra ham.
- Vognmanden er ikke selv uddannet. Han vil have erfaring og ikke uddannelse. Han forstår ikke udviklingen.

### 3.6.2 Årsager til at virksomhederne opsiger lærlingene

#### Lærlingen arbejdsindsats

- Lærlingene er ikke gode nok.
- For mange sygedage. Fredags- og mandagssyge...
- Lærlingen kan ikke finde vej.
- Møder ikke til tiden.
- Lærlingen opfører sig ikke ordentligt over for kunderne. Der kommer klager fra kunderne.
- Lærlingene er ikke pålidelige nok.
- Der er meget dovenskab blandt lærlingene. Det er for svært at komme tidligt op og for svært at passe sine timer.
- Mange lærlinge har jobs ved siden af (lager) og kommer derfor ofte for sent.
- Dovenskab har stor betydning. Lærlingene er ikke videbegærlige nok.



- Lærlingene er for dovne. Der er arbejde til dem, der vil have det. Men arbejdsmoralen blandt nogle unge er meget lav.
- Lærlingen kan have personlige problemer og er dermed en dårlig lærling. Det ødelægger det måske for fremtidige lærlinge.
- De unge er for dovne. De gider ikke noget.
- De stopper, når de kommer ud og finder ud af, at man rent faktisk skal lave noget.
- Lærlingen overholder ikke de sikkerhedsmæssige regler. Så kan mester ikke beholde ham.
- Lærlingen møder ikke til tiden.
- Man kan ikke komme for sent hver dag.
- Man skal møde til tiden. Men for mange er det svært at komme til tiden.
- Hvis man ikke møder ikke til tiden, kan man jo ikke have et arbejde.
- Udfører ikke et ordentligt arbejde.
- Der er en stor kulturkløft mellem chefen og de unge. Man sms'er f.eks. ikke, når chefen taler til en. Det er der mange unge, der ikke forstår.
- De unge mennesker er for dovne. De gider ikke tage det sure med det søde. De vil kun det sjove.
- Paris Hilton årgangen – det er forkælede unge mennesker, der ikke er blevet opdraget godt nok.
- Udviklingen er gået alt for hurtigt. De unge vil ikke arbejde under samme vilkår, som mester selv blev oplært under.
- Lærlingen er ikke god nok. Vognmanden har for høje forventninger til lærlingen. Han forventer, at man kan det samme som de ældre.
- Der klages fra kunderne.
- Lærlingen kommer ikke til tiden. Hvis du skal køre kl. 7, er det kl. 7...
- Der er nogle lærlinge, der vælger det her som den nemme udvej. Så møder de ikke op. Har det forkerte indtryk af, hvad man skal.
- Lærlingen overholder ikke en aftale. Mange lærlinge tænker: jeg ved bedre.

### Økonomi

- Der er for lidt arbejde. Så fyres lærlingen.
- Dårlig økonomi – der er ikke råd til lærlingen.
- Lærlingen er for dyr i forhold til det, man får ud af ham.
- Der laves for mange skader på bilerne. Det er for dyrt.
- For mange skader på bilerne.
- Lærlingene laver for mange skader.
- Mester havde ikke arbejde nok til dig. Det fandt han først ud af senere.
- Mester havde ikke råd til at beholde ham. Der var ikke opgaver nok til at have en lærling.
- Har hørt om at et firma fyrede lærlingen efter, at bonussen var blevet udbetalt.
- Når det er krisetider, har man ikke råd til en lærling.
- Det koster penge, når man laver fejl, og så bliver det for dyrt at have en lærling.
- Virksomheden har ikke råd.
- Høje krav til vognmanden. Han tolererer derfor ikke fejl. Han er presset på kørsel og økonomi. Han har ikke volumen til at uddanne de unge. Man er mere omskiftelig i dag.
- For mange skader. Det er en stor omkostning. Stor sandsynlighed for det blandt lærlingene.

- Lærlingen laver skader. Det er for dyrt.

#### **Bristede/urealistiske forventninger**

- Der er for høje forventninger til lærlingene.
- Man har et romantiseret billede af, hvad det vil sige at være chauffør.

#### **Forholdet til chefen/kollegaerne**

- Der er dårlig kemi mellem lærlingen og chefen.
- Man er tvunget til/presset til at snyde (f.eks. med køreskiven).
- Misforståelse af ordet lærling.

#### **Blandet**

- De er for unge til at træffe et uddannelsesvalg.
- Virksomheden flytter.

#### **Skoleforløb**

- Skoleforløbet er alt for nemt. Det bliver ikke taget seriøst.
- Eleverne undervurderer uddannelsen. Man tror, at det er nemt.

#### 4. Konklusion

Resultatet af undersøgelsen viser, at både virksomhederne og lærlingene overordnet set peger på de samme årsager som forklaring på de fleste frafald. Undersøgelsens konklusioner viser, at det generelt *ikke* er som konsekvens af faktorer som økonomi, omstrukturering, administrative - eller personalemæssige årsager, at virksomheder vælger at opsiges en lærling.

Derimod peger undersøgelsen på, at det i stor udstrækning handler om lærlingens indsats på arbejdspladsen, herunder er den årsag, der er rangeret højest, at lærlingen ikke passer sine arbejdstider. Derudover handler det om samarbejdsvanskeligheder mellem lærlingen og andre i virksomheden. Endvidere angiver størstedelen af virksomhederne, at de oplever, at lærlingen ikke er engageret nok og ikke arbejder selvstændig nok.

På den anden side er den højest vurderede årsag til, at en lærling vælger at opsiges sin læreplads, ifølge både virksomhederne og lærlingene selv, at arbejdstiderne passer dårligt sammen med lærlingens privatliv. Lærlingene udtaler, at de arbejder meget og derfor har svært ved at have fritidsaktiviteter og få privatlivet til at hænge sammen. Som den næsthøjest prioriterede årsag, vurderet af lærlingene, er udsagnet om, at "lærlingen ikke kunne sammen med chefen". Derudover mener lærlingene, at det ofte handler om, at lærlingen får for dårlig modtagelse, støtte og oplæring af virksomheden og siger op pga. bristede forventninger og dårligt arbejdsmiljø. Endvidere mener lærlingene, at arbejdsomængden kan være for stor/for hård og er medvirkende til lærlingens beslutning om at opsiges lærepladsen. Dertil mener lærlingene, at lærlingens opsigelse ofte handler om, at lærlingen finder ud af, at han/hun hellere vil tage en anden uddannelse.

Virksomhederne peger desuden på, at det handler om, at lærlingene ikke er forberedt godt nok på livet på en arbejdsplads, og at lærlingen ikke er forberedt på arbejdsomængden, som lærlingene finder for omfattende. Virksomhederne angiver endvidere "forkert uddannelsesvalg" samt "andre problemer af privat karakter", som afgørende årsager til at lærlingene opsiges deres uddannelsesaftale.

#### 5. TURs initiativer på baggrund af undersøgelsens resultater

På baggrund af undersøgelsens resultater har TURs bestyrelse besluttet at iværksætte en række initiativer. TUR agter at udarbejde et særligt introduktionsprogram til virksomheder og lærlinge. Hvad kræver det af virksomheden og hvad kan lærlingen forvente, når der indgås en uddannelsesaftale? TUR vil endvidere søge midler til udarbejdelse af en folder, som specifikt indeholder gode råd til de oplæringsansvarlige i virksomhederne.

Det er endvidere TURs opfattelse, at der bør arbejdes med en forventningsafstemning og en synliggørelse af læringsmål i praktikken. Dette arbejde iværksættes i alle TURs brancheudvalg med henblik på at forbedre praktikmålene, således at det står klar for alle parter – virksomheder og lærlinge – præcist hvilke mål, som skal nås og indfries i praktikperioderne. I sammenhæng med ovennævnte vil TUR løbende vurdere de aktuelle beskrivelser af kriterierne for virksomhedsgodkendelse.

TUR skal derfor opfordre til, at såvel de lokale uddannelsesudvalg (LUU) som transportskolerne indgår i en diskussion om de generelle frafaldsproblemstillinger som nærværende rapport tydeligvis rejser, således at det afklares, hvordan skoler og LUU kan medvirke til, at de kommende lærlinge og deres praktikvirksomheder er bedre rustet til praktikken i fremtiden.

## 6. Metodevalg

Herunder præsenteres TURs metodevalg og overvejelser i forbindelse med gennemførelse af spørgeskemaundersøgelse af virksomheder og fokusgruppeinterview af lærlinge.

### 6.1 Indledende undersøgelse om årsager til frafald inden for lager – og vejgodstransportuddannelsen

For at kunne udarbejde valide spørgsmål til spørgeskemaundersøgelsen og til de kvalitative interviews af lærlingene, er det nødvendigt at have et indblik i, hvilke årsager, der med sandsynlighed kan ligge til grund for frafaldet. Derfor har TUR afholdt et indledende møde med en gruppe LOP-konsulenter fra en række transportfaglige erhvervsskoler. Skolernes LOP-konsulenter er de skolefolk, som generelt er tættest på både lærlingen og virksomheden i forbindelse med indgåelse og afbrydelse af uddannelsesaftaler og vurderes derfor at have et indgående kendskab til de generelle problemstillinger, der findes i forbindelse med afbrudte lærlingeforhold.

I forbindelse med dette interview blev en række mulige årsager og teser afdækket. Disse mulige årsager og hypoteser er af TUR blevet omsat til en række udsagn, som både virksomhederne og lærlinge er blevet bedt om at vurdere i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen og fokusgruppeinterviewene. Begge målgrupper er således blevet bedt om at vurdere de enkelte udsagn i forhold til, hvor stor indflydelse de har haft på det frafald de har oplevet.

### 6.2 Opbygning af spørgeskema udsendt til virksomheder med registrerede frafald

I selve spørgeskemaundersøgelsen er virksomhederne blevet bedt om at svare på en række baggrundsvariable om dem selv og lærlingen(e), samt at tage stilling til en række udsagn ud fra en skala fra 1 – 5 (hvor 1 = lille indflydelse og 5 = afgørende indflydelse) om hvorvidt de opstillede udsagn har haft indflydelse på det afbrudte uddannelsesforløb.

Spørgeskemaet har været således bygget op:

1. Indledningsvist er der i spørgeskemaet blevet spurgt ind til en række fakta om virksomheden omkring beliggenhed, antal ansatte, primære beskæftigelse, lærlingens arbejdstid, samt spørgsmål om den oplæringsansvarlige.
  - Samtlige respondenter har besvaret denne del af spørgeskemaet (38).
2. Dernæst er de virksomheder, der har angivet, at de har oplevet at opsigte én eller flere lærlinge, blevet bedt om at vurdere en række udsagn ud fra hvor stor en indflydelse de har haft på virksomhedens beslutning om at opsigte lærlingen.
  - I alt har 29 respondenter besvaret denne del af spørgeskemaet.
3. I den tredje del af spørgeskemaet, er de virksomheder, der har angivet, at de har oplevet, at én eller flere lærlinge har opsagt samarbejdet, blevet bedt om at vurdere, hvilke årsager, de tror, har haft indflydelse på lærlingens beslutning om at sige op.
  - I alt har 19 respondenter besvaret denne del af spørgeskemaet.

### 6.2.1 Vurdering af besvarelsenerne

Ved udfyldelse af spørgeskemaet har det været valgfrit for respondenterne, hvilke udsagn de ville vurdere (punkt 1 og 2 jf. ovenstående). Alligevel har vi grund til at tro, at der er en række af virksomhederne, som har besvaret stort set alle spørgsmålene – eller i hvert fald er startet med at besvare ét efter ét og senere er begyndt at vælge ud. Dette vurderer vi, idet der er en stor del af respondenterne, som har svaret 1 = ”lille indflydelse” i de første mange spørgsmål, hvor der i samme spørgsmål kun er meget få, der har angivet 2-5.

Dette giver to opmærksomhedspunkter:

1. Når respondenterne har angivet ”1” i forbindelse med et udsagn, antager vi det for værende det samme som ”ingen indflydelse” eller ”ubetydelig indflydelse” og medregnes derfor ikke som en angivet årsag.
2. Idet det har været valgfrit for virksomhederne, hvilke udsagn de ville vurdere, er de svarprocenter, som er udregnet i selve besvarelsen for hvert enkelt udsagn<sup>1</sup> ikke retvisende. Procenterne i de enkelte spørgsmål er udregnet ud fra det antal respondenter, der har vurderet lige netop det ene spørgsmål og ikke ud fra det antal respondenter, der har været præsenteret for udsagnet.

Notatet tager udgangspunkt i de procenter, der er beregnet ud fra det antal respondenter, der har været præsenteret for udsagnene. Det betyder, at i den del, hvor der er svaret på årsager om virksomhedens beslutning om at opsiges lærlingen, er procenterne udregnet ud fra det antal besvarelser, der ligger i vurderingsskalaen 2-5 sammenholdt med antallet af respondenter, der har været præsenteret for disse udsagn (29). I den del, hvor der er svaret på årsager om lærlingens beslutning om at opsiges uddannelsesaftalen, er procenterne udregnet ud fra samme variable sammenholdt med antallet af respondenter (19). Disse procenter fremgår i selve resultatudtrækket som de angivne procenter ud fra tuborgklammerne.

### 6.3 Fremgangsmåde for fokusgruppeinterview af lærlinge

På alle tre skoler har TUR benyttet sig af den samme fremgangsmåde for fokusgruppeinterviewene. Det har været TURs hensigt at være så åbne i spørgsmålene som muligt for ikke at afgrænse diskussionen eller anspore lærlingene.

Med udgangspunkt i dette, er lærlingene indledningsvist og kort blevet fortalt om TURs formål med besøget. De er blevet informeret om, at der er blevet lavet en undersøgelse blandt virksomheder, men ikke hvad resultaterne af undersøgelsen har vist. Derudover er de blevet informeret om, at alle udtalelser afgivet under fokusgruppeinterviewet behandles anonymt.

---

Se bilag 1: Resultat af spørgeskemaundersøgelse

### 6.3.1 Workshop

Efter den indledende præsentation har fokusgruppeinterviewene taget udgangspunkt i fire workshopøvelser:

1. Lærlingene er blevet delt op i mindre grupper på 3-6 lærlinge, hvor de i første omgang er blevet bedt om at diskutere, hvilke årsager, de mener, typisk ligger grund, når en lærling vælger at opsig sin læreplads. Grupperne har fået udleveret et stykke papir hver, hvor de er blevet bedt om at skrive de årsager ned, de har kendskab til. Efterfølgende er disse årsager blevet diskuteret og konkretiseret i plenum.
2. Efter samme fremgangsmåde, er lærlingene blevet spurgt om deres kendskab til de årsager, der typisk ligger grund, når en virksomhed vælger at opsig deres lærling.

Efter de åbne diskussioner er grupperne blevet bedt om at sætte sig sammen og vurdere en række foruddefinerede årsager til frafald. Årsagerne er valgt ud fra den spørgeskemaundersøgelse, som virksomhederne har været præsenteret for.

3. Først er grupperne blevet bedt om at udpege de fem årsager, de mener, er de oftest forekommende og mest afgørende i forbindelse med en lærlings beslutning om at opsig sin læreplads. Dernæst er de blevet bedt om at prioritere årsagerne fra 1 til 5, hvor 1 er den hyppigst forekommende.
4. Dernæst er grupperne blevet bedt om at gøre samme øvelse i forhold til de årsager, de mener, ligger grund for virksomhedernes beslutning om at afbryde en uddannelsesaftale.

### 6.3.2 Dokumentation af fokusgruppeinterview

Undervejs i diskussionen har TUR noteret lærlingenes udtalelser, som består både af udsagn, som er fremkommet undervejs i den åbne diskussion, samt af de noter, som lærlingene selv har lavet på de uddelte papirer under workshoppens trin 1 og 2.

Derudover er de angivne årsager fra workshopøvelserne 3 og 4 blevet samlet i ét dokument. Ud fra de angivne prioriterer, har TUR lavet et pointsystem, hvor de angivne prioriteter har fået tildelt følgende point:

1. prioritet = 5 point
2. prioritet = 4 point
3. prioritet = 3 point
4. prioritet = 2 point
5. prioritet = 1 point.

Pointene fra samtlige gruppers prioriteter er blevet lagt sammen og resultatet er en rangering af de foruddefinerede årsager, hvor den årsag med flest point således er den årsag, der samlet set er blevet vurderet som den mest hyppige årsag til frafald.