

Resumé

Frafald på EUD

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

Godstransportuddannelsen & Lageruddannelsen

Resumé

På baggrund af det høje frafald på erhvervsuddannelserne og deraf den offentlige debat om årsager til frafald, har Transporterhvervets Uddannelser (TUR) ønsket at foretage en undersøgelse af årsagerne til frafald på de to største erhvervsuddannelser inden for TURs område: Godstransportuddannelsen og lageruddannelsen. Inden for disse to uddannelsesområder lå det gennemsnitlige frafald fra 2009 til 2011 på 32,7 procent for ungdomselever under 25 år på hovedforløbet. Til sammenligning lå gennemsnittet for samtlige EUD-indgange i samme periode på 18,5 procent.

For at undersøge årsagerne til frafaldet på hovedforløbet for disse to uddannelser har undersøgelsen bestået af to dele:

1. En spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt virksomheder, der inden for de nævnte tre år har oplevet et eller flere afbrudte lærlingeforløb.
2. Kvalitative fokusgrupeinterviews af lærlinge på hovedforløbet inden for vejgods- og lageruddannelsen.

Både virksomhederne og lærlinge er blevet bedt om at angive de årsager, de mener, er afgørende eller medvirkende til, at en virksomhed vælger at opsiges en lærling, eller når en lærling vælger at opsiges sin læreplads. TUR har rangeret de angivne årsager i fire tabeller, som findes på de efterfølgende sider.

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 at lærepladsen ikke er som forventet. 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 arbejdsmængden, 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.

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.

Opsummering af undersøgelsens resultater

I det efterfølgende forefindes en opsummering af undersøgelsens resultater, som er virksomhedernes og lærlingens angivne og prioriterede årsager til frafald, samt lærlingenes udtalelser afgivet i forbindelse med de gennemførte fokusgruppeinterviews. For at læse hele undersøgelsen, herunder metode, afgrænsning, samt samtlige resultater af spørgeskemainterview/fokusgruppeinterviews etc. henvises til den samlede rapport for undersøgelsen.

– Transporterhervets Uddannelser, januar 2013.

Resultat af spørgeskemainterview af virksomheder**Årsager, der har haft indflydelse på virksomhedens beslutning om at opsiges 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 arbejdsomængde 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

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

Resultat af fokusgruppeinterview af lærlinge**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

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	Arbejdsindsatsen 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

Udtalelser og noter i forbindelse med fokusgruppesamtaler af lærlinge

I det efterfølgende fremgår TURs notater fra fokusgruppesamtalerne, 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 nedskrevet i forbindelse med de kvalitative fokusgruppesamtaler.

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 træls 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. kørehviletider). 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.

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.