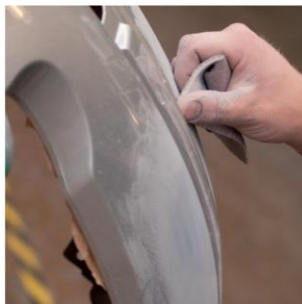


# Hvordan kan vi få flere lærlinge til at gennemføre maleruddannelsen?

## Afsluttende projektrapport, september 2011

Skrevet af Ann Carina Tetschner, Konsulent, Center for arbejdsliv og læring



## **Forord til dig som læser denne rapport**

Malerfagets faglige Fællesudvalg (MFFU) har iværksat en undersøgelse, hvis formål er at sætte skarpt på, hvordan flere lærlinge kan fastholdes under uddannelsesforløbet.

Som konsulent på opgaven har det været en sand fornøjelse at tale med rigtig mange mestre og lærlinge om dette emne. Jeg skylder hver og en af jer, der har deltaget i projektundersøgelsen en stor tak. Tak fordi I tog jer tid til spørgeskemaer og interviews. Jeres engagement har været både overvældende og alt afgørende for at projektundersøgelsen kunne gennemføres.

Tak til Styregruppen som består af Niels Håkonsen, Søren Kjærsgaard og Hans Henrik Sønnersgaard fra MFFU. I har været super gode til at komme med kvalificeret input og solid sparring undervejs.

For god ordens skyld skal det indledningsvis siges, at denne projektundersøgelse både omfatter bygningsmalere, skilteteknikere og vognmalere. Men da undersøgelsen ikke behandler de tre specialer særskilt, bruger jeg professionen "maler" over en kam.

Projektrapporten er bygget således op, at du kan vælge at læse meget i dybden – eller vælge at læse den overordnede konklusion. Konklusionen er ti handlingsanvisende bud på, hvad mester (praktikvirksomheden) og lærlingen sammen og hver for sig med fordel kan gøre mere af, for at fastholde lærlingen under uddannelsesforløbet. Håbet er, at du som mester, svend eller lærling kan finde inspiration i de ti bud. Inspiration til at gøre noget nyt eller noget anderledes for at sikre at endnu flere lærlinge fastholdes i uddannelsen.

Inden de ti bud præsenteres, kan du læse mere i dybden om selve projektundersøgelsen. Hvad er baggrunden for den – og hvordan er den foregået? Efter de ti bud er præsenteret, kan du fordybe dig i de bagvedliggende analyser, som har givet stof til den handlingsanvisende konklusion.

God læselyst ☺

Med venlig hilsen

Ann Carina Tetschner, Arbejdsmiljøkonsulent, Center for arbejdsliv og læring.

## Baggrund for undersøgelsen

Frafaldet på erhvervsuddannelsen som maler er cirka 30 procent. Det vil sige at godt hver tredje malerlærling ikke gennemfører den påbegyndte uddannelse. Det forholdsvise høje frafald fra erhvervsuddannelsen får nogle uheldige konsekvenser for både individerne, faget og branchen.

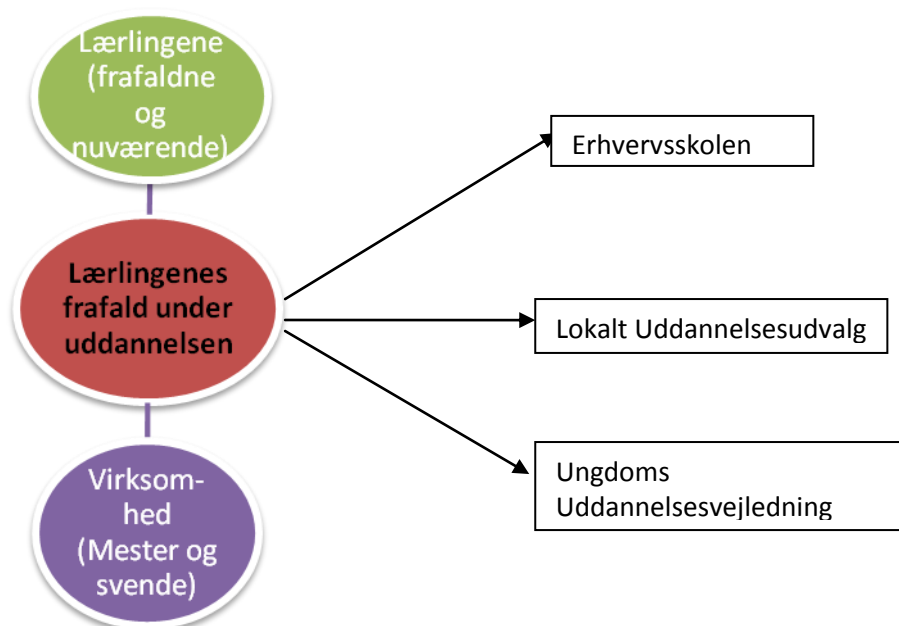
En afbrudt uddannelse i utide berører både lærling og mester uhensigtsmæssigt – både personligt og økonomisk. En høj frafalds procent kan på sigt påvirke rekrutteringen af nye lærlinge til malerfaget i negativ retning – lærlingene kan tøve med at gå i gang med uddannelsen, mester kan tøve med at oprette lærepladser. Et højt frafald under uddannelsen betyder i sidste ende færre malersvende til at opretholde branchens gode ry med kvalificeret og kompetent arbejdskraft.

Årsagerne til at cirka 30 procent af malerne falder fra på erhvervsuddannelsen kan være mange – og skal nok forstås i et kompliceret samspil mellem de forskellige og relevante aktører, som er på banen i malerens uddannelsesforløb.

Denne projektundersøgelse har primært fokus på lærlinge og mestres oplevelse af situationen. Det betyder at lærlingene selv og virksomheden med mester og svende bliver *hovedaktører* i undersøgelsen.

Andre relevante aktører er eksempelvis erhvervsskolerne, de lokale uddannelsesudvalg og Ungdoms Uddannelsesvejledning. Disse tre aktører har på hver deres måde også en rolle at spille, når det gælder bygningsmalernes frafald fra uddannelsen. I denne undersøgelse bliver de tre aktørers rolle i forhold til frafaldet ikke undersøgt direkte ved at spørge den enkelte aktør. Det vil være mestrenes og lærlingenes opfattelse af de tre aktørers eventuelle betydning for og andel i frafaldet, der er i fokus.

**Følgende model illustrerer hvordan fokus er i denne projektundersøgelse.**



## Projektundersøgelsens formål og forudsætning

Formålet med projektundersøgelsen er at ende op med en handlingsorienteret konklusion, som peger på forskellige udviklingsområder, der kan bidrage til at give malernes erhvervsuddannelse det kvalitetsløft, som kan sikre at færre lærlinge falder fra uddannelsen.

Forudsætningen for at skabe et kvalitetsløft i malernes erhvervsuddannelse er at praktikvirksomheden og lærlingen sammen og hver for sig vil tage udfordringen op med at reflektere over den nuværende praksis. Er der noget vi kan gøre anderledes? Hvad skal vi gøre mere af – og mindre af? Er der nye opgaver, som vi skal tage på os? Hvad skal vi gøre hver for sig – og hvad skal vi samarbejde om?

## Undersøgelsens centrale opgave formulering

*Hvordan kan vi få flere lærlinge til at gennemføre maleruddannelsen?*

### Hvad er de umiddelbare hypoteser?

Som udgangspunkt diskuterede styregruppen sig frem til ti forskellige antagelser om, hvorfor en lærling falder fra. Nogle hypoteser viste sig at være holdbare hele vejen igennem. Andre hypoteser er blevet forkastet undervejs.

De ti hypoteser til at forstå og forklare hvorfor 30 procent af lærlingene frafalder uddannelsen var følgende:

- At lærlingen ikke har sat sig godt nok ind i uddannelsesforløbets indhold og krav inden han eller hun starter uddannelsen
- At lærlingen har urealistiske forventninger til arbejdets daglige opgaver og indhold i virksomheden?
- At lærlingen mangler den fornødne arbejdsmodenhed, som virksomheden efterspørger; eksempelvis mangler modenhed til at få afleveret uge sedler, at håndtere privat snak i mobiltelefon på en hensigtsmæssig måde, mangler mødestabilitet, mangler team ånd, og mangler at tage selvstændigt initiativ og være selvkørende i forhold til arbejdsopgaverne
- At lærlingen oplever skoleopholdet på Erhvervsskolen som kedeligt/umotiverende
- At lærlingen savner en bedre tilrettelagt oplæring/læring fra svendene (virksomheden)
- At lærlingen under oplæringen i praktikvirksomheden ikke kommer hele vejen rundt i uddannelsens emner og opgaver, som beskrevet i logbogen
- At lærlingen oplever manglende anerkendelse af status fra svende og mester i virksomheden?
- At lærlingen oplever dårligt psykisk arbejdsmiljø (stres, mobning, manglende indflydelse på arbejdet, manglende ros)
- At lærlingen oplever dårligt fysisk arbejdsmiljø (løft, arbejdsstillinger, materialer)
- At eventuelle konflikter mellem lærlingen og virksomheden løses for sent eller for ringe?

Hvordan det så gik med de ti hypoteser, kan du læse mere om i den følgende beskrivelse af, hvordan projektundersøgelsen skred frem. Men først lige en overordnet forklaring af projektundersøgelsens 3 forskellige faser, som samlet set kaldes for undersøgelsens design.

## Undersøgelsens design

### Trin 1

- Spørgeskemaundersøgelse
- Vi afprøver og finder vores hypoteser

### Trin 2

- Kvalitative interviews
- Vi spørger og undersøger dybere

### Trin 3

- Fokusgruppe interviews
- Vi udveksler erfaringer og finder muligheder

### Kvantitativ spørgeskemaundersøgelse

De ti hypoteser afprøves på både mestre og lærlinge, så vi opnår et billede af, hvad de hver især ser som de væsentligste udfordringer i at fastholde lærlingene under uddannelsen. På den måde får vi indblik i, hvorvidt vores hypoteser holder, eller om vi skal forkaste nogle af dem her tidligt i undersøgelsen. Vi har udsendt 50 spørgeskemaer til malermestre og lærlinge.

### Kvalitative interviews

Seks kvalitative interviews er gennemført med henholdsvis tre lærlinge og tre mestre. Hver for sig har de seks informanter givet et mere uddybende og nuancerede billede af, hvad de synes udfordringerne er, og hvordan vi skal forstå dem. Interviewene har typisk taget 45 til 60 minutter pr. deltager. I de kvalitative interviews spurgte vi dybere ind til de hypoteser, der både overlevede og blev forkastet i spørgeskemaundersøgelsen. Fra de kvalitative interviews fik vi indsnævret fire fokusområder, som alle deltagere synes er relevante at analysere nærmere i forhold til at fastholde lærlinge under uddannelsen.

## Fire fokusområder

### Lærlingenes modenhed

- Forventninger
- Samarbejde
- Sociale regler

### Arbejds miljø/ledelse

- Ledelse af ansatte
- Psykisk arbejdsmiljø
- Fysisk arbejdsmiljø

### Praktikvirksomhedens oplæring

- Modtagelse, svendene, kommunikation, funktion og anerkendelse

### Skoleforløbet

- Sammenhæng mellem skole og virksomhed
- Logbog
- Den indbyrdes dialog

### Fokusgruppeinterview

Fire mestre og fire lærling blev inviteret til at deltage i to forskellige fokusgruppeinterview. I hvert fokusgruppeinterview deltog således to mestre og to lærlinge. Vi bad hver gruppe om at diskutere de fire forskellige fokusområder, som opstod på baggrund af både spørgeskemaundersøgelsen og gennem de kvalitative interview. Gruppen skulle diskutere muligheder og løsninger indenfor de fire fokusområder.

Projektets konklusioner er som sagt indledningsvis omformuleret til ti konkrete bud eller handlingsanvisninger. Handlingsanvisningerne er blevet til på baggrund af projektets tre forskellige analyse faser.

## **Handlingsanvisningerne – konklusionen - de ti bud**

- **Der skal to til en god modtagelse**

- 1) Introducer lærlingen den første dag til virksomhedens (eventuelle) øvrige ansatte og virksomhedens gældende regler for god opførsel og sikkerhed. Synliggør at lærlingen er ventet, og tilbyd gerne en kop kaffe. Praktikvirksomheden kan omvendt have klare forventninger til lærlingen om, at han/hun møder op med motivationen i top, og lyst og vilje til at lære.

- **Tag tid til en snak om gensidige forventninger til samarbejdet**

- 2) Brug en halv time på at have en samtale med lærlingen om forventninger til samarbejdet – og ikke mindst forklare sammenhængen mellem adfærd og forretning. Det vil rydde overflødige misforståelser af vejen, og være givet godt ud på den lange bane. Der efterspørges en simpel drejebog som redskab, der eksemplificerer samtalen form og indhold. Jo tidligere i ansættelsesforløbet samtalen holdes, jo bedre.

- **Brug en svend som fast mentor**

- 3) Udnævn en svend til at være fast mentor for den nye lærling, og sæt svend og lærling sammen fra første dag. Den svend som bliver mentor, skal have både lyst og motivation til at have mentorrollen. Mentoren har både en faglig og en social funktion i forhold til at fastholde lærlingen i uddannelsesforløbet. Hvis virksomheden er lille, er det mester selv, der skal have mentorrollen.

- **Brug prøvetiden rigtigt – test hinanden af**

- 4) Prøvetiden skal bruges til løbende at teste hinanden af. Prøvetiden bruges til at introducere lærlingen for realistiske og faglige maleropgaver og til at have snakken om de gensidige forventninger til samarbejdet. Cirka 20 procent af lærlingene har efter eget udsagn urealistiske forventninger til arbejdet i praktikvirksomheden, og det bliver derfor vigtigt at spotte dette, før det er for sent. At udforme en særskilt elevpolitik og introducere lærlingen til den bidrager også til at justere forventningerne til samarbejdet.

- **Anerkendelse er vigtig, men sæt den i faste rammer**

- 5) Anerkendelse er en efterspurgt vare i praktikvirksomheden. En lærling der ikke oplever at blive anerkendt for sin arbejdsindsats, vil i højere grad falde fra uddannelsen end den lærling som føler sig anerkendt. Da mester af mange årsager ikke kan give direkte anerkendelse hele tiden, kan det være en god løsning med jævne mellemrum at afholde uddannelsessamtaler, hvor netop anerkendelse er på dagsordenen.

- **En god kommunikation er et fælles ansvar**

- 6) At tale ordentligt til hinanden på byggepladsen er et fælles ansvar. Og at tonen karakteriseres som "rå men hjertelig", opfattes som helt naturligt af de fleste. Hvis lærlingen derimod oplever kommunikationen som *personligt sårende*, må lærlingen gå til mester. Mester kan med fordel også tage temperaturen på tonen i virksomheden ved at spørge ind til den eksempelvis ved en uddannelsessamtale. En ordentlig tone er med til at fastholde lærlingen i uddannelsesforløbet.

- **Der er behov for mere fælles viden om læring**

- 7) Lærlingen skal lære af at være i praktikvirksomheden. At læring kan finde sted afhænger af lærlingens egen parathed og at virksomheden sætter de rigtige rammer for læring. En mentor svend og/eller mester selv kan opkvalificeres til at blive en kompetent oplærer, så læringen får mest mulig effekt og ikke overlades til tilfældigheder. Et godt læringsforløb bidrager både til at fastholde lærlingen under uddannelsen – og bidrager til at uddanne dygtige malere til branchen.

- **Styrk den faglige sammenhæng mellem skole og praktikvirksomhed**

- 8) En synlig og mærkbar faglig sammenhæng mellem skolen og praktikvirksomheden efterlyses. At der er klare retningslinjer for brugen af både praktikum og logbog, som redskab til at skabe faglig sammenhæng efterspørges. Når det handler om at få praktikum og logbog til at fungere bedre flere steder, foreslås både mere information og mere konsekvens som løsningsforslag. Både skole, praktikvirksomhed og lærling har et ansvar at tage på sig, så den faglige sammenhæng opstår, og kan være med til at give maleruddannelsen et kvalitetsløft.

- **Lærlingen bør indhente information om uddannelsen, og skolen bør informere bedre**

- 9) De kommende lærlinge kunne med fordel gøre meget mere selv, for at sætte sig ind i hvad maleruddannelsen indebærer. Erhvervsskolen driver en forretning, og skal samtidig efterleve politiske krav om at optage alle elever. Alligevel må erhvervsskolerne være med til at give realistisk information om maleruddannelsen, så et eventuelt frafald fortrinsvis sker inden eleven har indgået uddannelsesaftale med en praktikvirksomhed. Lad nogle 2. og 3. års elever være med til at informere nye elever på skolen om, hvad det indebærer at være malerlærling.

- **Dyrk den uformelle dialog mellem Mester Laug og Lærlingelandsledelsen**

- 10) Hos både malermestre og lærlinge er der både vilje og engagement til at være i dialog med hinanden om maleruddannelsen og malerfaget. Styrk den dialog og brug den målrettet til at give både uddannelsen et kvalitetsløft og til at styrke fagets generelle image i offentligheden.

## Den dybere analyse bag de ti handlingsanvisninger starter her

### 1. Der skal to til en god modtagelse

At modtage en lærling på en ordentlig måde er næsten en selvfølgelighed – og alle mestre er enige om at det slet ikke står til diskussion. Man byder velkommen, som man *”gør med alle andre nye mennesker, man møder for første gang”*. Når lærlingen møder ind, skal han kunne mærke at han er ventet. Typisk foregår velkomsten over en kop morgenkaffe hjemme i virksomheden, hvor enten mester alene eller sammen med nogle svende byder velkommen.

Udover den sociale velkomst med smalltalk over kaffen har lærlingen ofte en forventning om at modtagelsen også indebærer, at han på første dagen bliver introduceret til virksomhedens øvrige ansatte (hvis der er sådanne) og de gældende regler. At kende til reglerne indebærer blandt andet en introduktion til reglerne for god opførsel og sikkerhedsregler.

En praktikvirksomhed siger således at en god modtagelse også starter med en ordentlig introduktion til virksomheden ved at *”vi gennemgår vores personalehåndbog og nogle andre ting, vi har på skrift. Vi er jo også arbejdsmiljøcertificeret, og det skal vi gennemgå med nye lærlinge. Så der er nogle ting, som vi har pligt til at gennemgå med dem. Så har vi personalehåndbogen, som er på vores eget initiativ, som vi gennemgår – og så lærer de virksomheden at kende. Det betyder noget for os, at vi får dem rigtigt i gang. At lærlingen føler sig tryk fra dag 1 af, og ved hvordan man agerer her i virksomheden. Så det gør vi meget ud af”*.

Alle adspurgte mestre synes de giver lærlingen en udmærket eller rigtig god modtagelse, hvor der netop bliver gjort noget ud af at introducere til virksomhedens ansatte og reglerne. 40 % af de adspurgte lærlinge har oplevet en modtagelse i deres praktikvirksomhed, som de karakteriserer som en ringe modtagelse. Nogle lærlinge har oplevet, at der ikke var nogen egentlig introduktion den første dag de mødte op i praktikvirksomheden. De blev sendt ud på en plads samme morgen de mødte ind, og nogle af dem blev sendt ud alene. En lærling beskriver sin første dag således: *”Jeg fik en spartel med ud og sådan noget sprit papir til at rense af med på laminat. Det var det jeg fik. Så kunne jeg bare gå i gang, og det brugte jeg så tre dage på. Og da dagen var omme, så ringede jeg og sagde, at jeg var færdig – og så sagde mester, at jeg bare kunne tage hjem, og møde samme sted dagen efter”*.

Det er tilsyneladende ikke så afgørende for en lærling hvem der tager i mod den første dag – og hvem der introducerer til virksomhedens øvrige ansatte og gældende regler. Det kan være mester eller den svend, som man skal starte med at gå sammen med. Det vigtigste for lærlingen er at der ikke er forvirring omkring det, og at det ikke åbenlyst virker, som om at det kommer bag på virksomheden, at det er i dag lærlingen skal starte.

At føle man er ventet og at der er sat lidt tid af til at introducere lærlingen til alt det nye, giver både en god start og støber fundamentet til et godt tilhørsforhold, som bliver vigtigt for det videre oplæringsforløb. Samtidig må virksomheden forvente at lærlingen møder op, og er motiveret for at blive en del af virksomheden – og ikke mindst motiveret for at lære noget.



## 2. Tag tid til en snak om gensidige forventninger til samarbejdet

Et er at lærlingen bliver introduceret til virksomhedens øvrige ansatte og blive gjort bekendt med eventuelle skriftligt nedfældet regler eller politikker for sikkerhed og samarbejde. Men denne introduktion kan næppe stå alene. Både mestre og lærlinge udtrykker behov for, at der også sker en eller anden form for introduktion til virksomhedens sociale regler. Sociale regler kan eksempelvis være at møde til tiden, at aflevere ugesedler, at overholde pauser, at tage ansvar og initiativ, at have et passende forbrug af privatsnak i mobiltelefon mm.

Selvom det både i spørgeskemaundersøgelsen og i de kvalitative interview umiddelbart virker som om at der ikke er de helt store problemer med at møde til tiden eller få afleveret ugesedler, så fylder denne snak om lærlingenes modenhed i forhold til at indgå i virksomhedens sociale regler utrolig meget. Og det gælder både for mestrene og for lærlingenes vedkommende. Det er noget som optager begge grupper – og som begge grupper peger på kan være en væsentlig årsag til at et samarbejde går skævt. Man forstår ikke rigtigt hinandens verdener, og det kan være svært at tale om. Og når der gøres forsøg på at tale om det, kan det være svært at få talt om det på en konstruktiv måde.

Mestrene efterlyser at lærlingene forstår, at lærlingens opførsel og handlinger også har betydning for, hvordan virksomheden kan skabe økonomisk vækst og kvalitet. Mestrene tager ofte for givet at denne årsagssammenhæng bør en lærling vide. En mester udtrykker det således: *”Generelt synes jeg lærlingene er gode og modne nok... Jeg bruger meget tid på at forklare dem, hvorfor det er vigtigt at de eksempelvis møder til tiden. At der står en kunde i den anden ende med forventninger om at vi kommer til tiden. Og at virksomheden jo har en planlægning af arbejdsopgaver, der skal overholdes ellers brænder det hele jo sammen. Og så driver vi en forretning – og hvis den ikke går fornuftigt, så er der jo ingen af os, der behøver at stå op om morgenen længere”.*

Ofte oplever mestrene at lærlingen ikke automatisk kan forstå at der er sammenhæng mellem lærlingens adfærd og det at drive en forretning. Og rigtig mange mestre når frem til at der åbenlyst er et behov for at ”opdrage” på lærlingen, så han forstår denne sammenhæng. En mester udtrykker det sådan: *”At de unge sidder på piedestaler er en virkelighed, som vi må forholde os til. Vi bliver nødt til at være med til at opdrage, og at gøre det på den rigtige måde- og det er ikke abstrakt for en lærling at vide at man skal møde til tiden”.*

Lærlingene vil gerne kunne indgå i virksomhedens sociale regler, og forstår også godt nødvendigheden af, at der er klare sociale regler. Men ikke alle lærlinge er klædt på til at forstå sammenhængen mellem adfærd og forretning, når de træder ind af døren til praktikvirksomheden. Lærlingene efterlyser, at det er mester, der tager hånd om de sociale regler ved at forklare lærlingen, hvordan årsagssammenhængen er. Og lige netop det med at forklare bliver helt centralt – og måske er det her mange gensidige frustrationer opstår – for lærlingene tager ofte for givet at mester vil gøre brug af samme forklaringspædagogik, som de kender fra folkeskolen. Som en lærling udtrykker det: *”Åh hvor ville jeg gerne gøre det rigtige... gøre det som mester forventer af mig. Men jeg savner virkelig de gode argumenter for, hvorfor jeg skal gøre sådan og sådan, så jeg kan forstå sammenhængen”.*

Lærlingene giver et klart indtryk af, at det skal være mester som tager snakken om, hvad han forventer af lærlingen i forhold til de sociale regler. Det må han ifølge lærlingene ikke overlade til en svend eller en kontordame. Det er vigtigt at mester bruger sin autoritet til at forklare sammenhængen mellem adfærd og forretning – og fortælle lærlingen hvad han forventer. Nogle mestre er lidt forbeholdne ved tanken om at skulle bruge tid face to face med lærlingen og tale om sociale regler og forventninger. Enkelte mestre giver udtryk for at det er lige lovlig meget at bruge tid på det, og siger eksempelvis: *"Jeg kan da ikke holde et foredrag på 2 timer om de sociale regler. Det kan jeg bare ikke. Jeg skræmmer sgu da lærlingen væk"*. Mester kan også have den holdning at det bør være svendenes opgave at tale med lærlingen om sociale regler: *"Det er svenden, der skal forklare hvorfor der er sammenhæng mellem adfærd og forretning. Svenden kender jo firmaets ånd og regler"*.

Blandt lærlingene er holdningen typisk, at det netop er af stor betydning at mester taler med lærlingen om forventninger til samarbejdet. Som en lærling siger: *"For mig og for andre unge vil det være af afgørende betydning at det er mester som tager snakken om de sociale regler, og at mester er meget synlig her – og sætter dagsordenen. Jeg tror at en sådan snak på en halv times tid er givet godt ud i det lange løb. Det vil helt sikkert formindske misforståelser og frustrationer"*.

Drejebog for hvordan en samtale om de gensidige forventninger og sammenhængen mellem adfærd og forretning kan foregå, efterlyses af både mestre og lærlinge. Drejebogen skal være en slags inspirerende skabelon for, hvordan samtalen kan foregå, og hvad samtalen bør indeholde af temaer. En gruppe af både mestre og lærlinge udtrykker det således: *"Drejebogen skal give inspiration til hvordan samtalen kan holdes, og hvilke emner vi skal omkring. Den skal være let læselig og nem at tage udgangspunkt i.... det hele skal præciseres på en enkel måde"*.

### **3. Brug en svend som fast mentor**

Det betyder uden tvivl rigtig meget for en lærling, at der er en svend, som lærlingen kan komme til og tale med om stort og småt. En del lærlinge pæger vigtigheden af at svenden fungerer som en slags mentor, som både kan give faglig sparring, og som også kan bruges til at tale med om trivsel i virksomheden.

Mester kan være *"for langt væk"* i dagligdagen forstået på den måde at lærlingen ikke har den tætte kontakt til mester, fordi de ikke arbejder sammen på pladserne. Mester kan være beskæftiget på en anden plads, hos en anden kunde eller på kontoret. Endelig er der også lærlinge, som giver udtryk for at de ikke synes, de kan gå til mester, hvis de har nogle problemer med at trives i virksomheden. En lærling har følgende oplevelse: *"Den eneste samtale, jeg har haft med min mester alene, var en samtale nede på det lokale fagforeningskontor, der handlede om, hvorfor jeg synes det gik så dårligt"*. Denne lærling har på intet tidspunkt følt, at han kunne gå til sin mester og tale om det, som han oplevede som dårlig trivsel i virksomheden.

Andre lærlinge er af den opfattelse, at det er lærlingen selv, der må blive bedre til at gå til sin mester, hvis der er problemer eller dårlig trivsel. En lærling uddyber det således: *"Hvis en lærling ikke tør gå til sin mester med nogle problemer, så er det sgu lidt pyller. Det hører med til livet at blive selvstændig og tage vare på sig selv, og det kan mester sgu ikke også lære dig"*. Men hvis det

virkelig viser sig at en lærling ikke kan eller tør gå til sin mester med problemer, så er der følgende gode råd fra samme lærling: *"Hvis man har det så dårligt med sin mester, så må man jo bruge det netværk man ellers har. Så kan du gå til en svend, bruge din familie eller fagforeningen"*.

I nogle virksomheder har man allerede en formel mentor ordning og erfaringerne er gode. En mester forklarer nærmere: *"Vi har en svend ansat, som er en slags mentor. Han har kontakten til vores lærlinge. Det vil sige at han engang i mellem holder et møde med vores lærlinge. Så får de mulighed for at tale frit fra leveren uden at mestrene er der. Samtidig kan de også bruge svenden, hvis de har et problem, som de ikke mener, at de kan gå til os med. Den ordning har kørt en del år, så stoppede vi den på et tidspunkt. Men nu har vi taget den op igen, fordi det viste sig at være en mangelvare i firmaet. Vi kunne mærke på eleverne, at de gerne ville have en fast kontakt person, så vi genindførte det her for nylig"*.

En anden lærling som oplevede problemer med trivslen var lige ved at droppe ud af uddannelsen. Han følte ikke at han kunne tale med mester om problemerne, og virksomheden havde ikke nogen formel mentorordning. En ældre svend gik frivilligt og uopfordret ind for at hjælpe lærlingen, og denne støtte var lige præcis årsag til at lærlingen ikke sprang fra uddannelsen. For som han siger: *"Blandt kollegerne var der en af de ældre svende, som hjalp mig meget, da jeg havde det dårligt. I starten ringede han rigtig meget til mig. Jeg havde egentlig hverken lyst eller overskud til at tage telefonen. Jeg turde ligesom ikke. Men så ringede han til min mor, og sagde at han gerne ville hjælpe, hvis jeg havde brug for det. Han havde endda fundet en anden læreplads til mig, hvis det skulle være. Han var meget behjælpelig. Jeg snakker rigtig godt med ham, og jeg kan altid komme til ham, hvis der er noget, vi skal have løst. Han har bare et godt overblik over det hele, og kan forstå hvordan det er at være lærling også. Hvis man har en person i firmaet, som man virkelig har tiltro til, så skal man snakke med ham. Det er kanon godt, og det hjælper. Det har i hvert tilfælde været en stor hjælp for mig, at jeg lige kunne snakke med ham"*.

Hvilken svend der bliver formel mentor er ikke ligegyldig, for som en mester siger: *"nogle svende er uegnede til at have elever, så det må være mesters ansvar at spotte den rigtige svend"*. En anden mester, som i forvejen har en mentorordning, udvælger mentor svenden på følgende måde: *"Vi vælger blandt de svende, som har interesse i opgaven"*. Så det er to oplagte kriterier at udvælge en mentor ud fra, hvis ordningen skal blive en succes, og være aktivt medvirkende til at fastholde lærlingen under uddannelsesforløbet. En yderligere tanke er om det er nok? Er en svend klædt godt nok på til at være både social og faglig mentor for en lærling, blot ved at svenden har interesse for opgaven? Eller kan der tænkes i at klæde svenden yderligere på til opgaven på anden vis – for eksempel gennem mere målrettet opkvalificering af svendens viden om kommunikation, motivation, læringsformer mm?

#### **4. Brug prøvetiden rigtigt – test hinanden af**

Prøvetidens tre måneder skal bruge til at teste hinanden af. Både mester og lærling har et ansvar for at prøvetiden bruges rigtigt. At bruge prøvetiden rigtigt, handler i sær om to ting; dels at få afholdt samtalen om gensidige forventninger til samarbejdet – og dels at lærlingen bliver præsenteret for realistiske arbejdsopgaver. Både mestre og lærlinge er enige i at det hårde arbejde med eksempelvis girafsliberen, at fuld spartle lofter og slibe og vaske træværk er typiske opgaver, som skal introduceres i prøvetiden.

Det er et lyspunkt at godt 80 procent af både de adspurgte mestre og lærlinge mener, at lærlingen kommer med realistiske forventninger til arbejdet i praktikvirksomheden. 20 procent af mestrene og lærlingene mener så, at lærlingen kommer med for urealistiske forventninger til, hvad malerfaget indebærer af opgaver. For de cirka 20 procent af lærlingene, som kommer med urealistisk forventninger til malerarbejdet, bliver det afgørende at prøvetiden bruges rigtigt til at teste hinanden af.

Udsagn til at beskrive hvilke urealistiske forventninger en lærling kan komme med kunne være følgende. En lærling siger det således: *"Nogle piger kommer til praktikvirksomheden med en forestilling om at de skal kunstmalere – og den forestilling skal altså aflives i prøvetiden"*. En mester udtrykker det med at have urealistiske forventninger på denne måde: *"Der er nogle elever der bare ikke fatter en bjælde af hvad der foregår. Virkeligheden i praktikvirksomheden er slet ikke som de havde forventet, og de får derfor et mega kulturchok. Så de kan lige så godt blive testet hårdt og kontant i prøvetiden"*.

Hverken mester eller lærling er tjent med at uddannelsesaftalen må ophæves i utide, fordi det for sent går op for lærlingen, hvad arbejdet egentlig indebærer. Som en mester siger: *"Det er et nederlag for både mig som mester og for lærlingen, hvis en uddannelsesaftale skal ophæves. Det koster kassen at komme af med en lærling, der ikke duer"*.

Mester bør bruge prøvetiden effektivt til at teste lærlingens arbejdsevne og villighed til at lære. Og selvom mester gør alt hvad han kan i prøvetiden for at teste lærlingen af, så kan det selvfølgelig stadig gå galt, for som en mester har oplevet det: *"Der er også de lærlinge, der knokler på i prøvetiden og på den første dag i ansættelse, falder malingen simpelthen ud af hænderne på dem"*. Sådanne oplevelser er svære at gardere sig imod. Ansættelsesforholdet er i den grad baseret på tillid mellem lærling og mester – og hvis lærlingen bevidst misbruger den tillid ved at ændre adfærd, så snart prøvetiden er overstået, så *"er det godt nok et mareridt på jord"*, som en mester udtrykker det.

Når mestre og lærlinge taler om prøvetiden, så kommer talen ofte til også at handle om, hvordan udvælgelsen af en lærling egentlig foregår. Når mester henvender sig til erhvervsskolen for at få en elev – kan mester så få mere indflydelse på udvælgelsen af eleven? På nogle erhvervsskoler eksisterer allerede en egentlig elevbørs, hvis formål er at opnå en mere ideel matchning mellem eleven og praktikvirksomheden. Det ville være interessant på sigt at få opsamlet erfaringerne, for at se denne form for "matchning" har en gavnlig effekt på at lærlingen fastholdes bedre under uddannelsesforløbet.

Endelig er det også i prøvetiden at lærlingen kan få en fornemmelse for, hvorvidt han på sigt kan holde fysisk til faget. Malerfaget kræver sin mand/kvinde. Det kræver kræfter og god fysik. Både mestre og lærlinge er i spørgeskemaundersøgelsen enige i at malerfaget indebærer risiko for fysisk nedslidning af bevægeapparatet - og at der er en vis risiko for ergonomisk nedslidning. Ligesom udvikling af allergi og astmatiske lidelser er noget man kender til.

## 5. Anerkendelse er vigtig, men sæt den i faste rammer

Når det handler om at fastholde lærlinge i uddannelsen har især lærlingene et særligt fokus på det med at få anerkendelse i dagligdagen. Og rigtig mange lærlinge peger på, at netop det at blive anerkendt er en vigtig motivationsfaktor for at gennemfører uddannelsen. Det handler både om den faglige anerkendelse af de opgaver lærlingen laver – og den mere sociale anerkendelse af lærlingen som individ. Og mester kommer på hård prøve her. For anerkendelsen skal komme fra mester selv. Det er ikke (godt) nok at svendene anerkender lærlingen. Lærlingene efterspørger direkte, at mester i højere grad har fokus på og husker at anerkende sine lærlinge. Det er ikke langt fra at lærlingene efterlyser at mesters rolle nærmest får status af en "far rolle", når det gælder anerkendelsen.

I spørgeskemaundersøgelsen svarede godt 60 procent af lærlingene at deres oplevelse er at mester sjældent huskede at anerkende lærlingens arbejdsindsats. 36% af mestrene svarede i spørgeskemaundersøgelsen, at de alt i alt nok kunne have en større opmærksomhed på at huske at anerkende lærlingen for hans arbejdsindsats.

Hvorfor er denne anerkendelse så vigtig for lærlingene? En lærling beskriver det således meget rammende i et interview: *"Jeg vil jo gerne vide om jeg har gjort et godt stykke arbejde eller et dårligt stykke arbejde. Jeg vil jo gerne anerkendes for mit arbejde og have et klap på skulderen. Så får man jo lyst til at arbejde noget mere – lige tage en halv time til om fredagen eller sådan noget. Men når man ikke bliver anerkendt, så har man ikke lyst til at yde en ekstra indsats... Det betyder alt når mester roser og anerkender mig... alt."*

Når mester ikke lige får anerkendt lærlingen, handler det mere om travlhed i hverdagen end om manglende vilje til at anerkende. Som en mester siger: *"Man kan jo godt have pisse travlt med at regne tilbud og passe kunderne, så glemmer man det nogle gange"*. Og en anden mester følger op med dette synspunkt: *"Der kan da godt være perioder, hvor det at anerkende lige går i glemmebogen. Men det er jo ikke ensbetydende med at man er utilfreds."*

Lærlingens oplevelse af manglende anerkendelse fra mester kan også have rod i noget kulturelt. Dels kan de unge lærlinge bare have fået større behov for at få anerkendelse end tidligere? Dels har mester gennem tiden ikke haft særlig fokus på at huske anerkendelsen i den grad som den efterspørgeres nu? For som en mester siger det: *"Det er nok nemmere at give en skideballe end at give ros, selvom det ikke burde være det det"*.

Anerkendelsen handler også om at videregive ros fra kunderne til lærlingen. En del lærlinge har oplevet at ros fra kunder eller samarbejdspartnere ikke bliver videregivet af mester – og det giver tilsyneladende store frustrationer: *"Vi arbejdede f.eks over her i weekenden – og ingeniøren kom til Mester og roste os rigtig meget for vores arbejde. Det virkede som om mester slet ikke var glad for den ros, og han gjorde ikke noget ud af det overfor os"*, siger en lærling i et interview. Andre lærlinge efterlyser også at ros fra kunder videregives af mester til dem. Og det er netop her man kan sammenligne mesters rolle med far rollen, for som en lærling nævner det: *"Det svarer til at en skolelærer roser mig overfor for mine forældre, og at mine forældre så ikke videregiver det til mig"*.

At der er et behov om mere synlig anerkendelse fra mesters side er fakta. Og at rigtig mange lærlinge netop peger på den oplevede manglende anerkendelse, som en væsentlig årsag til at droppe ud af uddannelsen, må vi forholde os til. Men mester kan selvfølgelig heller ikke rende i halen på lærlingen hele tiden for at anerkende lærlingens arbejde. Det har mester hverken tid til eller mulighed for. En løsning kunne være, at der blev lavet en mere systematisk form for anerkendelse ved eksempelvis at mester afholdte årlige medarbejderudviklingssamtaler – eller kvartalsvise samtaler med lærlingen om hvad der går godt eller skidt. Samtaler som er planlagte til formålet, og hvor anerkendelsen i bedste fald ikke bare kommer til udtryk i forbi farten - eller i værste fald kommer i glemmebogen.

At føle sig anerkendt er lig med at trives i virksomheden. Nogle mestre afholder allerede medarbejderudviklingssamtaler, hvor anerkendelsen er på dagsordenen og oplever det som en succes, fordi det bliver en win win situation. En af mestrene siger: *"For eksempel holder jeg MUS samtaler en gang årligt med alle medarbejdere. På MUS samtalerne taler vi netop om indflydelse og forventninger. Og det er her jeg gør noget specielt ud af anerkendelsen.... Det betyder noget at have et job, hvor man føler sig anerkendt og værdsat. Hvor man har indflydelse og gode kolleger. Det er det hele værd... så det at have et godt psykisk arbejdsmiljø det betaler sig virkelig, og det kan ses på bundlinjen med sorte tal også".*

## **6. En god kommunikation er et fælles ansvar**

Det har ikke været muligt i denne undersøgelse at finde frem til noget entydigt, der peger på at kommunikationen mellem ansatte i malervirksomheder skulle være specielt dårlig eller personligt sårende – og at en dårlig eller hård tone derfor har afgørende betydning for om en lærling dropper ud af uddannelsen. I spørgeskemaundersøgelsen er både mestre og lærlinge meget enige om at kommunikationen enten kan beskrives som "god og venlig" eller som "rå men hjertelig".

En malermester beskriver den gode og venlige tone således: *"Hos os er tonen da helt almindelig. Vi kræver der er en ordentlig tone, hvis det er det du tænker på. Man taler pænt og ordentligt til hinanden, og den kommunikation gælder begge veje".* En anden mester beskriver tonen således: *"Jeg går ind for ærlighed og at vi siger tingene direkte til hinanden på en god måde. Jeg ved at jeg skal gå forrest som det gode eksempel på, hvordan man taler sammen her. Og det forsøger jeg at leve op til bedst muligt. Selvfølgelig kan jeg joke, og sige ting som "møgunger" til lærlingene med et glimt i øjet. Men så skal glimtet være der, så de ved, at det er sagt i kærlig spøg.*

Selvfølgelig ingen regel uden undtagelser. En interviewet lærling nævner netop, at der i hans firma var en meget dårlig tone mellem kollegerne. Og at det var så grelt, at det var medvirkende til at han sygemeldte sig, og var lige ved at droppe uddannelsen: *"Der var nogle kolleger, jeg ikke havde det godt med, som jeg ikke kommunikerede godt med. De kolleger kom hele tiden med noget negativt om alt... så det hele blev så negativt. Det var ikke noget negativt i forhold til mig, men mere om hvor dårligt, der var i virksomheden, og hvor dårligt det gik med mester osv. Det blev jeg træt af at høre på... og jeg blev ked af det.... Jeg var simpelthen ved at opgive alt... og smide hele uddannelsen væk".*

Blandt mestre og lærlinge i denne undersøgelse er der bred enighed om at tonen på byggepladsen bare er speciel. Der er ofte et særligt sprogbrug eller en særlig jargon, som du skal kunne begå dig

i. Der er en fælles holdning til, at det ikke nytter noget at være for tyndhudet. Eksempelvis siger en lærling: *"Der bliver sagt røv og patter. Det kan man lige så godt lære med det samme. Og du kan vælge at ignorere det eller give igen"*. En anden lærling supplerer: *"Tonen har altid været rå i håndværkerbranchen. Sådan er det bare. Hvis man ikke kan give igen af samme skuffe, så bliver man hurtigt holdt udenfor på byggepladsen"*.

En rodfæstet kommunikationskultur er vanskelig at ændre på. Flertallet af mestre og lærlinge i denne undersøgelse er også af den opfattelse, at der ikke er grund til at ændre på måden der kommunikeres på. Men der er tilsyneladende en minoritetsgruppe blandt lærlingene, der opfatter jargonen som alt for hård – og som peger på den hårde tone på byggepladsen, som en årsag til at de har overvejet at droppe fra uddannelsen. En mulighed for at blive klogere på om tonen er for hård for nogen, er eksempelvis at tale om det ved medarbejderudviklingssamtalen. For som en mester siger: *"Så bør omgangstonen være sådan at alle kan være med, og det er virksomhedens ansvar at i talesætte det – men det er alles ansvar - også lærlingens, at der bliver talt ordentligt til hinanden"*.

## **7. Der er behov for mere fælles viden om læring**

En lærling skal lære. Så enkelt kan det siges. Men udfordringerne og holdningerne til hvordan lærlingen skal lære, er rigtig mange. Mange spørgsmål rejser sig hos både mestre og lærlinge. Spørgsmålene er eksempelvis: Er læring og opdragelse det samme? Hvem har ansvaret for at lære lærlingen noget? Hvad er lærlingens eget ansvar? Hvornår og hvordan lærer man egentlig bedst? Hvem skal lære oplæren at lære? Hvad nu hvis en lærling har svært ved at lære? Hvad er egentlig læring i en praktik virksomhed? Osv.

Hvordan lærlingen lærer bedst i praktikvirksomheden er der utallige og meget forskellige holdninger til. Nogle af holdningerne præsenteres kort her:

*"At gøre opgaven færdig fra start til slut, giver god læring"*, siger en lærling.

*"Tag fra en svend og en anden svend og kog det sammen til dit eget, så får du din egen måde at gøre det på"*, siger en mester.

*"Man skal huske at bede om ansvar, og mester skal huske at uddelegere ansvar – ellers lærer man ikke noget"*, siger en lærling.

*"Man lærer også af sine fejl, for så gør man aldrig samme fejl igen"*, siger en lærling.

*"Jeg tror rigtig mange mestre kan huske tilbage på deres egen læretid, og vi husker også de grelle ting, vi blev udsat for. Men vi må bare ikke kopiere den dårlige læring videre og videre"*, siger en mester.

*"Virkeligheden er også, at jeg som lærling skal lave noget, der bare skal gå hurtigt, og jeg skal gøre det alene – her er der ikke meget læring. Jeg ved så ikke helt om jeg egentlig gør det håndværksmæssigt rigtigt, når jeg ikke har nogen at drøfte det med. Jeg er her jo for at lære noget... Ind i mellem kan man godt føle at man bare er billig arbejdskraft – eller endnu være at*

*man er en belastning, hvis man spørger for meget til, hvordan arbejdet skal gøres”, siger en lærling.*

En måde at håndtere læring på, og som opleves af ret mange lærlinge er, at der hersker lidt forvirring omkring, hvem der som person er ansvarlig for at lære lærlingen håndværket – og forvirring omkring hvad en god læringsmetode er. En lærling forklarer det sådan: *”På nogle opgaver fik jeg at vide af svenden, hvordan jeg skulle gøre arbejdet, og så ville Mester have det udført på en anden måde. Så er det svært for mig at vide, hvem jeg skal lytte til”.*

Samtidig efterspørger en stor del af lærlingene at deres oplæring kunne foregå mere systematisk. Spørgeskemaundersøgelsen viste at 60% af lærlingene ikke synes, at der er tilrettelagt nogen systematisk oplæring, så man kommer rundt om de håndværksmæssige opgaver, der hører maleruddannelsen til. 18% af mestrene har til sammenligning samme vurdering af dette. Lidt over halvdelen af mestrene svarer at oplæringen til tider er noget tilfældig planlagt, og ofte bliver ”forstyrret” af den virkelige verden med kunder og tidspress mm.

De mestre og lærlinge der deltog i denne undersøgelse rejste en række uhyre centrale spørgsmål omkring læring i praktikvirksomheden. Spørgsmål, der alle sammen kan bidrage til yderligere at kvalificere den vigtige læreproces. Den læreproces, som både skal medvirke til at fastholde lærlingen under uddannelsen, og som i sidste ende skal resultere i, at der uddannes dygtige malere til branchen. Spørgsmålene er rejst, men svarende mangler endnu.

Der er lige så mange bud på hvad læring er, som det antal personer, vi har spurgt. Her er forskellige opfattelser og forskellige måder at håndtere læringen på. Den ene måde kan i princippet være lige så god som den anden. Det centrale succeskriterium for en god læring må være, at vi kan svare på, hvad det er vi gør, og hvad det er, som virker?

Et kvalificeret bud på at håndtere læringen i praktikvirksomheden er fremkommet under fokusgruppe interviewene. Her foreslås konkret, at det er mentor svenden, der bliver lærlingens primære oplærere – og at mentor svenden bliver opkvalificeret til at vide noget konkret om læringsmetoder. Mentor svenden skal have nogle enkle pædagogiske redskaber til at vide, hvordan han bedst lære fra sig i forhold til den enkelte lærling. Og så skal mentor svenden følge med lærlingen under hele uddannelsesforløbet, hvilket også indebærer at komme at se og vurdere resultaterne efter hvert afsluttet hovedforløb.

## **8. Styrk den faglige sammenhæng mellem skole og praktikvirksomhed**

Der er plads til forbedringer når det handler om at opleve en faglig sammenhæng mellem det lærte på skoleforløbet og i praktikvirksomheden. I spørgeskemaundersøgelsen mener lidt over halvdelen hos begge grupper (mester og lærlinge) at skolen og praktikvirksomheden fungerer som ”to forskellige verdener uden sammenhæng”.

Og oplevelsen med at skole og praktikvirksomhed er to forskellige verdener kommer også tydeligt frem i interviewene. Tre helt centrale funktioner er i fokus; nemlig når det handler om *konsekvens, praktikum* og sidst men ikke mindst *logbogen*.



Der er en bred enighed om at der godt kunne være mere konsekvens fra skolens side, når det gælder elevernes mødetid, engagement, fravær mm. Velvidende at det ligger udenfor både mestres og lærlinges hænder at have direkte indflydelse på hvilken konsekvens, der burde være gældende på erhvervsskolen. Men holdningen er, at man som elev kan sløse den for meget. Som en lærling forklarer det: *"Man kan jo brænde skolen ned, før man bliver smidt ud"*.

Årsagen til at det er svært at gøre noget ved den oplevede manglende konsekvens fra skolens side, uddybes her af en mester: *"Skolen er en forretning – og det kritiserer jeg, når jeg kan komme til det. De er jo forpligtet til at tage elever ind – og forpligtet til at 95% af årgangen gennemfører uddannelsen. Det var bedre dengang lærlingen startede hos mester, og så planlagde man skoleophold/grundforløb, når der var lærlinge nok til det. Her havde lærlingen været hos mester først, og var meget bedre rustet til at vide hvad malerfaget indebar – og jeg tror at færre droppede fra dengang. Det er helt klart min holdning at vi ville opnå mere kvalitet i uddannelsen, hvis det var os der foretog udvælgelsen end at lade det være op til skolerne. For skolerne tager bare kritikløst elever ind. For de får jo deres penge for hver en elev, der starter på skolen – og de er forpligtet til det politisk."*

At der bliver tale om to forskellige verdener kommer til udtryk ved at lærlingen kan have en adfærd på skolen, som han slipper godt af sted med – og samme adfærd udløser både kritik og konsekvens i praktikvirksomheden. At der var bedre overensstemmelse mellem regler og adfærd de to steder efterlyses kraftigt. Eksempelvis nævnes at mødetidspunktet om morgenen burde være det samme, uanset om lærlingen møder på skolen eller i praktikvirksomheden.

Praktikum er fra fagets side tænkt som et redskab, der kan knytte skole og virksomhed tættere sammen. Praktikum indebærer at eleven/lærlingen laver en praktisk opgave i virksomheden som fremlægges og teoretiseres på skolen. Der er noget forvirring at spore hos både mestre og lærlinge, når det handler om at kunne præcisere hvad praktikum er. Ligesom der kan spores forvirring omkring rolle og ansvarsfordelingen mellem skole og praktikvirksomhed.

*En lærling forklarer forvirringen med praktikum således: "Jeg skulle have et rum fra mester, som jeg skulle måle op, tage billeder af, og finde ud af hvilket underlag og alt sådan noget. Det skulle jeg have med skole og fortsætte med at arbejde med. Så skulle jeg lave en rapport og bagefter skulle jeg forklare det til min lærer og mester. Det var et samarbejde mellem skole og læreplads, men det var ikke ordentlig forberedt fra skolens side af. De havde ikke givet ordentlig besked til mestrene. Jeg var den eneste på mit hold, der havde taget noget projekt med"*.

En anden lærling forklarer sin oplevelse af praktikum: *"Min mester synes at det er spild af tid at lave praktikum, så det bruger vi ikke meget tid på. Sådan tror jeg mange mestre har det. På skolen siger de, det er et problem at så få har deres praktikum i orden – og et problem at så få mestre dukker op på skolen i forbindelse med praktikum"*. Så er det skolen, der kan informere bedre om opgavens art og tid og sted for praktikum? Eller kan mester være mere aktiv i forhold til at prioritere praktikum? Måske er der generelt plads til forbedringer hos både nogle mestre og på nogle skoler? Og hvilken rolle og hvilket ansvar lærlingen selv har i forhold til praktikum er noget usikkert.

Logbogen er ligeledes et læringsredskab, der blandt andet har til formål at skabe sammenhæng mellem skole og praktikvirksomhed. Og der er også noget forvirring at spore omkring logbogens funktion, hvem der modtager den fra start af, og hvordan den efterfølgende skal ufyldes. Men inden forvirringen når så langt, så er der både lærlinge og mestre, der aldrig har hørt om logbogen – og mildest talt bliver noget forbavset, når de bliver spurgt om den. På et spørgsmål til brugen af logbog svarer en lærling eksempelvis: *”Øh altså... Tænker du på ugesedler eller?... Jeg bliver helt tavs. Den(logbog) har jeg altså aldrig hørt om. Jeg må ærligt indrømme, at jeg aldrig har set sådan en logbog. Men jeg har da fået fortalt på skolen, at der er nogle ting vi skal igennem og sådan noget. Og det er åbenbart noget de har snakket med mestrene om eller et eller andet”*.

Der er helt klart også mange virksomheder, som bruger logbogen systematisk, og som synes logbogen er et rigtig godt redskab, der har flere fordele. *En mester siger: ”Jeg bruger den ret systematisk. Udfylder den og snakker løbende med lærlingen om de forskellige punkter. Jeg synes den fungerer godt. Om den engang ud i fremtiden kunne laves anderledes, det ved jeg ikke. Lige nu synes jeg den fungerer godt. Den er med til at sikre at lærlingen kommer rundt om alt det han skal, og så er det et godt redskab til at koble skoleophold og praktikvirksomhed sammen. Det giver en helhed for lærlingen at uddannelsen er tilrettelagt sådan at han trin vist lære nyt i faget. Logbogen er et værdifuldt redskab til at skabe kvalitet i uddannelsesforløbet og i malerfaget som sådan”*.

De to ovenstående eksempler illustrerer på hver sin måde meget godt den virkelighed, som logbogen indgår i. Ved fokusgruppeinterviewet opstod livlig debat om, hvorvidt det er skolen eller praktikvirksomheden, som får logbogen tilsendt til start? Og debat om hvem der egentlig er ansvarlig for at logbogen udfyldes? Der blev talt frem til enighed om, at det er mester og lærling, der skal udfylde logbogen sammen. Det står på skoleindkaldelsen, at eleven skal huske sin logbog, og den indkaldelse får både mester og elev. På spørgsmålet om hvad man kan gøre for at få mere fokus på logbogen som både læringsredskab og som brobygger mellem virksomhed og skole, kom det noget kontante bud på en løsning: *”At hvis praktikvirksomheden ikke har udfyldt logbogen, så kan eleven ikke komme på skoleforløbet”*.

Alt i alt er der tilsyneladende stadig lidt vej at gå før både logbog og praktikum fungerer godt alle steder – og opleves som det redskab, der skaber den efterspurgte og nødvendige sammenhæng mellem praktikvirksomhed og skole. Og at der opleves sammenhæng er vigtigt. Ikke mindst også som et redskab til at fastholde og udvikle de fagligt dygtige lærlinge, som kalder på netop sammenhæng, konsekvens og faglig udfordring. For dem opleves det som frustrerende, når tingene bliver for slappe i koderne. Som en lærling udtrykker det: *”Maleruddannelsen har brug for at der strammes op rent fagligt. Et sted at stramme op er at skole og virksomhed spiller sammen, så jeg kan lære noget og udvikle mig. Jeg er så træt af denne middelmådighed. Og jeg er træt af det ry faget efterhånden har. Alle kan blive malere. Det er det man hører på skoleforløbet. Det er ikke en sandhed, det ved jeg. Men vi skal passe på fagets ry og rygte ellers springer de dygtige elever fra. Så min opfordring er, at der skal gøres alt for at få skole og praktikvirksomhed til at spille sammen. Det ville give uddannelsen et rigtig godt kvalitetsløft”*.

## 9. Lærlingen må indhente information om uddannelsen og skolen bør informere bedre

I spørgeskemaundersøgelsen fremgår det at 60 procent af lærlingene enten *ikke havde meget kendskab* eller *slet intet kendskab* til maleruddannelsens faglige indhold, da de startede på grundforløbet. Da de fleste elever jo starter uddannelsen på skolen, berører hans/hendes uvidenhed om malerfaget ikke praktikvirksomheden i første omgang. Og måske gør det det alligevel, især hvis eleven, når han eller hun underskriver sin uddannelseskontrakt med praktikvirksomheden stadig ikke ved, hvad uddannelsen indebærer og hvad forventninger er. Et eller andet sted må man formode, at eleverne gennem grundforløbet bliver klædt på til at kunne træffe det videre valg af uddannelsesretning.

Noget tyder dog på at både mestre og lærlinge i denne undersøgelse kunne ønske sig at erhvervsskolen gav eleverne en bedre og mere fyldestgørende information om maleruddannelsens faglige indhold – og at eleverne selv var noget mere aktive i forhold til at sætte sig grundigt ind i hvad uddannelsen indebærer. Som en mester udtrykker det: *”Eleverne er for ukritiske, når de vælger uddannelsen. Det er det, jeg ser. Og så har de for ukritiske forventninger til faget, som ikke kan indfries, og så falder de fra. Skolen er samtidig en pengemaskine, der har en interesse i at få så mange igennem som muligt. Det der med at 95% af en årgang skal have en ungdomsuddannelse, det lyder jo godt. Men det er jo urealistiske betingelser. 95% får jo ikke en uddannelse, men 95% påbegynder et grundforløb. Det er hvad der kommer ud af det.*

Også måden hvorpå skolen optager elever, får hårde med på farten af både mestre og lærlinge. En mester har haft følgende oplevelse: *”På et tidspunkt var det helt galt med måden skolen visiterede elever på til skolepraktikken – altså til dem der skal gå skolevejen, fordi der ikke er lærepladser nok. Det var en kontorassistent uden kendskab til maleruddannelsen eller malerfaget, som lukkede eleverne ind – og hun kunne jo ikke give de unge et realistisk billede af hvordan malerfaget og uddannelsen er. Det er heller ikke efter reglerne at en kontordame visiterer, så nu er det en faglært maler, som står for visitationen. Han kan skabe et mere realistisk billede af, hvad de unge kan forvente af uddannelsen – men der er jo stadig mange der dropper fra undervejs.*

Og samme mester fortsætter med at sige: *”Det er jo træls at jeg skal begynde at spørge ind til det med visitationen før der kommer orden på reglerne... Og jeg holdt lange foredrag for dem på skolen. Det er bestemt ikke i orden at visitationen til skolepraktikken foregår via en kontorassistent. Jeg holdt engang også foredrag om maleruddannelsen for de elever, der var visiteret til skolepraktik, og da jeg var færdig med foredraget om hvad malerfaget indebærer, så var der allerede der ret mange, der sprang fra uddannelsen. De var jo nok sprunget fra senere hen, når de selv opdagede hvad faget gik ud på. Men skal vi reducere frafaldet, så kræver det først og fremmest at eleverne hurtigst muligt får viden om hvad faget indebærer – hvilke krav der stilles og hvad de kan forvente.*

Som en løsningsmodel til at få informeret om maleruddannelsen på grundforløbet talte deltagerne i et fokusgruppeinterview sig frem til at 2. og 3. års lærlinge kunne fungere som en slags informationsambassadører. Hvis der kunne opnås grønt lys fra skolen og det lokale uddannelsesudvalg, så kunne der indføres en slags ”klassens time” af en times varighed, hvor de

ældre lærlinge fortalte om den virkelige verden. Informationsambassadørerne skulle bruges som en slags øjenåbner, der i øjenhøjde gav eleverne på grundforløbet et realistisk billede af deres hverdag som lærling. Det kunne oplagt være Lærlinge Landsledelsen, der stod for at udvælge ambassadørerne, og være behjælpelig med det praktiske.

Endelig er det bemærkelsesværdigt at den virksomhedsforlagte undervisning på grundforløbet slet ikke bliver nævnt blandt deltagerne i denne projektundersøgelse. Den virksomhedsforlagte undervisning er bekendtgørelsesstof, og har til formål at give eleven en uges ophold i en praktikvirksomhed, så eleven selv kan danne sig et indtryk af faget. Det er nærliggende at stille spørgsmålet om det fungerer godt nok i praksis, når det tilsyneladende ikke er noget hverken mestre eller lærlinge i dette projekt har fokus på?

### **10. Dyrk den uformelle dialog mellem Mester Laug og Lærlingelandsledelsen**

På dagen hvor fokusgruppeinterviewene blev gennemført mødte forskellige mestre og lærlinge hinanden. Lærlingene repræsenterede Lærlingelandsledelsen under Malerforbundet. Mestre repræsenterede forskellige Mester Laug. Både lærlinge og mestre gav på dagen udtryk for, at det havde været givende at udveksle erfaringer og synspunkter om lærlingeuddannelsen – og på den måde opnå et større kendskab til hinandens verdener.

Kendskabet til hinanden faldt på et tørt sted – da parterne ikke havde noget særligt forhåndskendskab til hinandens eksistens. Der var mestre, som aldrig havde hørt om Lærlingelandsledelsen, og omvendt. Men nysgerrigheden og lysten til at høre på hinanden og være i dialog, var ikke til at tage fejl af. Og engagementet ved at tale om, hvordan lærlinge kan fastholdes bedre under uddannelsesforløbet, var lige stort fra begge sider.

Den gode oplevelse med at være sammen en hel dag medførte, at både mestre og lærlingene kunne se flere perspektiver i at være mere i uformel dialog med hinanden fremover – også om andre emner end lige årsagen til at lærlinge falder fra uddannelsen. Det handler også om at få mere viden om, hvad hver i sær ellers er optaget af? At være i dialog om, hvordan malerfaget på alle måder kan og bør udvikle sig, så faget til alle tider formår at tiltrække nye unge samtidig med at de nuværende malere fastholdes og udvikles. Kort sagt at give faget et godt ry, som alle kan være stolte af.

## De afsluttende bemærkninger

I spørgeskemaundersøgelsen spurgte vi mestre og lærlinge, hvor de tror, at den primære årsag til lærlingenes frafald skal findes? 91% af mestrene mener at årsagen til frafaldet primært skal findes hos lærlingen selv. Mens 9% mener at skolen primært er årsagen til frafaldet. 40% af lærlingene mener at årsagen til frafaldet primært skal findes hos dem selv. 40% mener at årsagen primært skal findes i praktikvirksomheden. 20% mener årsagen primært skal findes i skoleforløbet.

Hvor end den primære årsag til frafaldet eventuelt ligger, så peger denne projektundersøgelse på, at der er noget at gøre for både erhvervsskolen, praktikvirksomheden og lærlingen selv. Alle tre grupper kan gøre noget aktivt, som kan være med til at fastholde lærlingen i uddannelsesforløbet. Noget kan den enkelte gruppe selv gøre – andre tiltag kræver en fælles indsats.

De handlingsanvisende bud kan anskues som et inspirationskatalog. Lærling og praktikvirksomhed kan herefter selv vurdere, hvilke handlinger de allerede gør brug af i hverdagen – og vurdere hvilke handlinger, som med fordel kan iværksættes eller intensiveres.

Nogle af handlingsanvisningerne kalder på, at der tages yderligere skridt. Det faglige Udvalg kan med fordel arbejde videre med at styrke den fælles indsats på følgende konkrete områder:

- Udarbejde en drejebog til samtalen om de gensidige forventninger til samarbejdet
- Iværksætte et uddannelsestilbud, der har til formål at opkvalificere mester og/eller mentorsvenden indenfor rammerne af denne projektundersøgelses ti bud. Et uddannelsesforløb, der har fokus på mesters og mentorsvendens **egne** udfordringer indenfor læring, anerkendelse, kommunikation mm i egen virksomhed. Et uddannelsesforløb, der veksler mellem teori, erfaringsudveksling og løbende personlig sparring i forhold til udfordringerne i den konkrete dagligdag, vil være en oplagt model.
- Fortsat intensivt at følge og evaluere, hvordan det står til med implementeringen af logbogen, praktikum og den virksomhedsforlagte undervisning på grundforløbet.
- Tage initiativer til at mestre og lærlinge får mulighed for at mødes til dialog og erfaringsudveksling om relevante emner for faget

I denne projektundersøgelse har fokus været på, hvad der kan gøres fremadrettet for at fastholde endnu flere lærlinge på maleruddannelsen. Fokus har *ikke* været på at problematisere årsager til frafaldet og heraf at finde "syndebukke" eller placere ansvar for frafaldet. Projektundersøgelsen har en anerkendende tilgang. Det betyder, at vi i større grad har koncentreret os om at undersøge, hvad der allerede virker godt, og hvad vi kunne ønske os mere af.

Det handler om at fastholde lærlingene, så de ikke falder fra maleruddannelsen. Både mestre og lærlinge har udvist stor samarbejdsevne og villighed til at finde de fremadrettede og konstruktive løsningsforslag. At der hos malerfagets partere netop er denne gensidige dialog og forståelse for, at de bedste løsninger findes i fællesskab, er unik.

