

ARBEJDSPLADSETS OPLEVELSER MED AT VÆRE LÆREPLADS



Analysen er finansieret med støtte fra Grundejernes Investeringsfond og midler fra Forskningsreserven 2023. Den er udarbejdet af DEA i regi af Center for Viden om Erhvervsuddannelserne (CEVEU), som er et tværinstitutionelt forskningssamarbejde bestående af Københavns Professionshøjskole, Aalborg Universitet, Aarhus Universitet og Tænk tanken DEA. Det er dog alene DEA, som står til ansvar for rapportens resultater og konklusioner.

Udarbejdet af
Helle Marie Stoltenborg, seniorkonsulent
Signe Koch, seniorøkonom
Oscar Dreyer Weede, projektassistent
Frederikke Lauridsen, praktikant
Anne Fløe, fagchef

Tak til Anne Katrine Kamstrup, lektor og ph.d., Københavns Professionshøjskole og CEVEU, for sparring.

December 2025

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Indhold

Baggrund	6
Hovedkonklusioner	9
Lærepladsers tilfredshed og syn på egen kvalitet	11
Rekruttering af lærlinge	15
Oplæringsansvarlige på lærepladsen	19
Lærepladsers oplevelser med lærlinge	24
Lærepladsers samarbejde med skolen	29
Lærlinge med særlige behov	36
Data og metode	41
Litteraturliste	44
Bilag	46

01

Baggrund

Baggrund

Manglen på faglærte har betydet, at erhvervsuddannelserne i årevis har været et politisk fokusområde, senest med den politiske aftale om en markant styrkelse af erhvervsuddannelserne (BUVM, 2025a). Det fokus har bl.a. handlet om at tiltrække og fastholde elever til erhvervsuddannelserne. Søgetallene til ungdomsuddannelserne har i årevis vist, at kun cirka 20 pct. søger en erhvervsuddannelse direkte efter grundskolen (BUVM, 2025b). Samtidig er frafaldet på erhvervsuddannelserne næsten fire gange større end på de gymnasiale uddannelser (BUVM, 2023).

Historisk set har der været mest fokus på og viden om skoledelen af erhvervsuddannelserne. Den seneste tid har der dog været mere opmærksomhed på oplæringsdelen, hvilket er centralt, da den fylder størstedelen på erhvervsuddannelserne. Senest er der med DR's dokumentarserie "Lortelærling" (2025) kommet meget opmærksomhed på kvaliteten af oplæring på lærepladserne.

Reformen af ungdomsuddannelsessystemet frem mod 2030 forstærker yderligere behovet for at sikre god kvalitet på danske lærepladser. Med udfasningen af grundforløb 1 og forkortelsen af grundforløb 2 på erhvervsuddannelserne rykker oplæringen tættere på elevens uddannelsesstart. Dermed vil oplæringen stå endnu mere centralt og udgøre en større del af den samlede uddannelse end tidligere.

Denne rapport bidrager med viden om oplæringsforløbet ved at undersøge, hvordan arbejdspladserne oplever rollen som læreplads¹, og hvad de mener, kendetegner kvalitet i oplæringen.

Projektet kommer i forlængelse af DEAs tidligere undersøgelser "Kvalitet i erhvervsuddannelserne" (DEA, 2022) og "Kvalitet på lærepladsen – Lærlingeperspektivet" (DEA, 2024), som fokuserede på skoledelen og lærlinges oplevelse af kvalitet. Ved nu at fokusere på arbejdspladsernes oplevelser kan vi få viden om lærepladser fra flere perspektiver. Analysen siger ikke noget om, hvordan erhvervsskolerne oplever kvaliteten på lærepladser eller samarbejdet med dem, hvilket med fordel kan undersøges i en fremtidig undersøgelse.

Projektet "Kvalitet på lærepladsen – arbejdsgivervinkel" består af følgende udgivelser:

1. Opsamling og anbefalinger
2. **Arbejdspladsers oplevelser med at være læreplads**
 - 2a. Arbejdspladsers oplevelser inden for "Teknologi, byggeri og transport"
3. Sammenligning mellem lærepladsers og lærlinges oplevelser.

Denne rapport, "Arbejdspladsers oplevelser med at være læreplads", undersøger, hvordan lærepladser oplever deres rolle i oplæringen af lærlinge, hvilke udfordringer de møder, og hvad de selv opfatter som god kvalitet i oplæringsforløbet. Formålet er at give et dybere indblik i lærepladsernes erfaringer, vurderinger og behov, så både uddannelsesinstitutioner, beslutningstagere og arbejdsmarkedets parter får et bedre grundlag for at styrke kvaliteten i oplæringen.

¹ For overskuelighedens skyld bruger vi betegnelsen "læreplads" inden for alle hovedområder, selvom vi er opmærksomme på, at der differentieres mellem "elevplads" og "læreplads" inden for forskellige hovedområder og uddannelser. Vi bruger derfor også betegnelsen "lærling", selvom nogle hovedområder bruger betegnelsen "elev".

Data til spørgeskemaundersøgelsen er indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik, og analysen er baseret på 5.563 spørgeskemabesvarelser og 12 interviews med lærlingeansvarlige. De lærlingeansvarlige er fra alle fire hovedområder på erhvervsuddannelserne og dækker hele Danmark. Læs mere om metoden i kapitlet "Data og metode".

02

Hovedkonklusioner

Hovedkonklusioner

- Arbejdspladserne i spørgeskemaundersøgelsen er generelt tilfredse med at være læreplads, og på tværs af hovedområder er der 95 pct. af lærepladserne, der vurderer deres kvalitet som god eller meget god. I interviewene fortæller lærepladserne bl.a., at god kommunikation, forventningsafstemning og et trygt miljø er vigtigt for, at en læreplads har god kvalitet.
- Når vi ser på lærepladsernes rekruttering af lærlinge, oplever "Handel og transport" de største problemer med rekruttering af lærlinge, hvor 28 pct. svarer at de "I meget høj grad" eller "I høj grad" har problemer med rekruttering. Vi ser de mindste problemer inden for "Finansiering og forsikring" samt "Information og kommunikation", hvor det kun er knap 5 pct., der svarer "I meget høj grad" eller "I høj grad". Den mest udbredte vej til at få lærlinge er, at lærlingene selv kontakter lærepladsen.
- Der er forskelle i lærepladsernes syn på behovet for et oplæringskursus, alt efter om lærlingene har en fast oplæringsansvarlig eller ej. I gennemsnit svarer 75 pct. dog, at der bør være et oplæringskursus kursus for oplæringsansvarlige, hvoraf 62 pct. mener, det skal være frivilligt. HR-ansvarlige og almene medarbejdere støtter oftere et obligatorisk kursus, mens ejere og ledere med personaleansvar oftere foretrækker et frivilligt kursus. Interviewene peger bl.a. på, at der ønskes mere viden om, hvordan man skaber struktur for lærlingen, og råd om, hvordan man lærer fra sig.
- Lærepladser synes generelt, at lærlingene er motiverede for at arbejde på lærepladsen, idet mellem 60 og 85 pct. af lærepladserne i de forskellige brancher svarer, at lærlingene i meget høj eller høj grad er motiverede. "Omsorg og sundhed" oplever de største udfordringer med elevernes sproglige færdigheder, mens "Teknologi, byggeri og transport" er mindst positive over for lærlingenes modenhed sammenlignet med de andre hovedområder.
- I spørgeskemabesvarelsene giver lærepladserne generelt de mindst positive svar på spørgsmålene om, hvorvidt erhvervsskoler forbereder lærlingene godt nok til at komme ud på en læreplads og videregiver information om lærlingene til lærepladsen. Lærlingeansvarlige fortæller fx, at de ønsker mere information om lærlingenes faglige niveau og trivsel, det faglige indhold på skolen, og hvad skolen forventer, at lærlingen skal lære på lærepladsen.
- Udfordringer med at håndtere lærlinge med særlige behov er udbredt på tværs af flere brancher, dog mest inden for "Landbrug, skovbrug og fiskeri" og mindst inden for "Finansiering og forsikring". Lærepladserne ønsker bedre kendskab til specialpædagogisk støtte (SPS), men også bedre hjælp til at håndtere dem, der ikke kan få SPS, men har brug for støtte. Interviewene tyder desuden på, at nogle lærlingeansvarlige ønsker bedre samarbejde med erhvervsskolen om lærlinge med særlige behov.

03

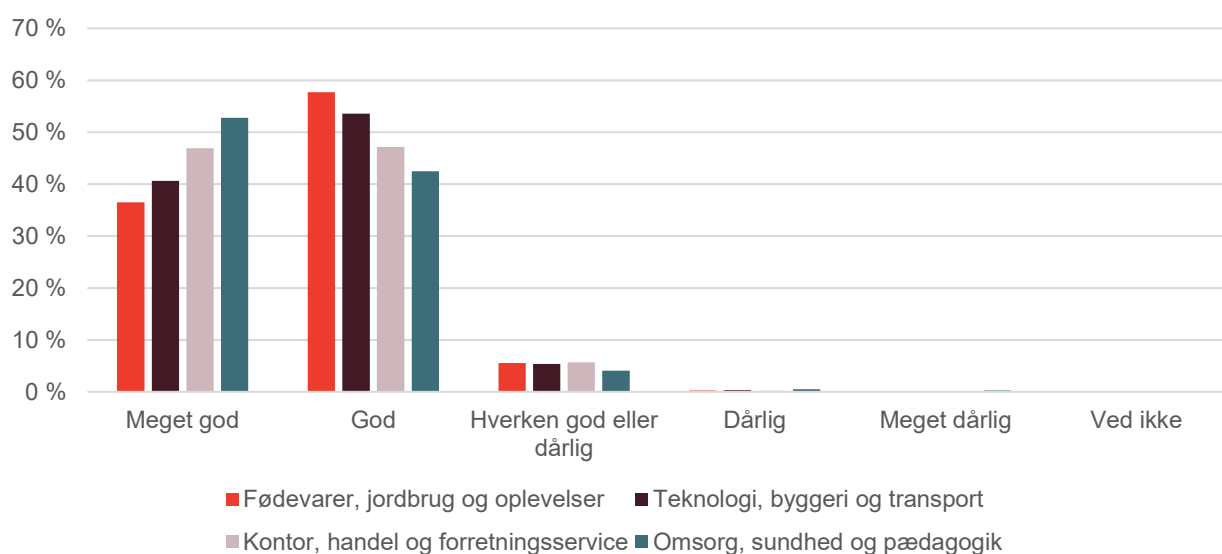
Lærepladsers tilfredshed og syn på egen kvalitet

Lærepladsers tilfredshed og syn på egen kvalitet

I spørgeskemaundersøgelsen har vi indledningsvist spurgt arbejdspladserne, hvordan de vurderer kvaliteten af sig selv som læreplads, og hvor tilfredse de generelt er med at være læreplads.

På tværs af de fire hovedområder er der omkring 95 pct., der vurderer deres kvalitet som god eller meget god, jf. Figur 1. Vi ser små forskelle mellem hovedområderne ift., om den største andel har svaret "God" eller "Meget god". Blandt lærepladserne inden for "Omsorg og sundhed" har 53 pct. rapporteret, at deres kvalitet er meget god, mens det inden for "Fødevarer, jordbrug og oplevelser" er 36 pct. "Teknologi, byggeri og transport" ligger på 40 pct., mens "Kontor, handel og forretningsservice" ligger på 47 pct.

Figur 1 // Hvad synes du samlet set om kvaliteten af jeres læreplads?



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA
Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Når vi i interviewene spørger de lærlingeansvarlige om, hvad der er vigtigt for, at deres læreplads har god kvalitet, svarer de fx:

Der skal være god stemning, god kommunikation, og man skal tale ordentligt med hinanden. Altså, det er faktisk ikke rocket science [...] Det skal være rart at komme på arbejde. Hvis ikke det er det, så får det bare lynhurtigt ende. Vi forsøger også at give dem [lærlinge] klare rammer, men også det her med at inddrage dem i fællesskabet.
(Lærlingeansvarlig, landbrug)

En anden lærlingeansvarlig forklarer:

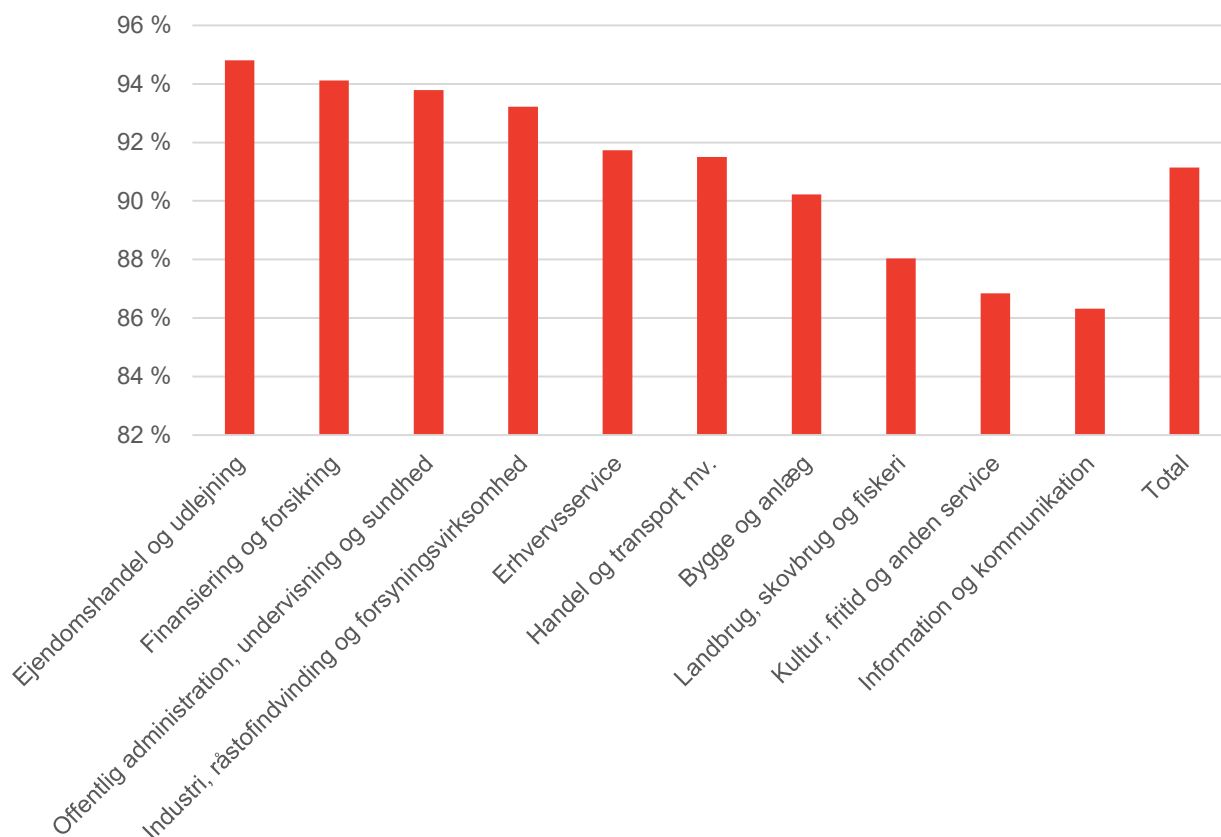
Jeg synes, det vigtigste, vi som sted kan gøre, det er at gøre os selv klar over, at man skal bruge tid på det [at have lærlinge] [...] Man skal tage udgangspunkt i, hvem de [lærlingene] er, og hvad de kommer med. Det kan være en svær øvelse. Nogle lærer meget hurtigt, og nogle skal have det flere gange. Det skal man virkelig også lige kunne fornemme.

(Lærlingeansvarlig, kontor)

Andre lærlingeansvarlige nævner også, at det er vigtigt for god kvalitet, at der er en ordentlig onboarding af lærlingene, så de føler sig velkomne og klædt godt på. Derudover er det vigtigt, at lærepladsen gør det tydeligt, hvad der forventes af lærlingene, og at der er løbende opfølgningssnakke med lærlingen om, hvordan det går. Lærepladser fortæller også, at de forsøger at skabe et trygt miljø for lærlingene, hvor de føler sig som en del af arbejdspladsen. Det samme viser CEVEUs forskningsrapport "Hvordan skabes det gode oplæringsmiljø" (Juul-Wiese, Kamstrup, Hersom & Christensen, 2025). Her peger både oplæringsansvarlige og lærlinge på lærepladser på, at det skaber et godt oplæringsmiljø, når lærepladserne inviterer lærlingene ind i de sociale og faglige fællesskaber på lærepladsen, og lærepladserne tager højde for, at lærlingene er forskellige og har forskellige udgangspunkter for læring.

I spørgeskemaundersøgelsen spurgte vi også om, hvor tilfreds arbejdspladsen er med at være læreplads.

Figur 2 // Hvor tilfreds er din arbejdsplads med at være læreplads/elevplads? Meget tilfreds og tilfreds



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA

Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at der generelt er stor tilfredshed med at være læreplads, jf. figur 2. Figuren viser andelen af arbejdspladser i de forskellige brancher, der har angivet, at de er meget tilfredse eller tilfredse med at være læreplads. "Ejendomshandel og udlejning" samt "Finansiering og forsikring" ligger højest med over 94 pct. Offentlig administration, undervisning og sundhed samt Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed ligger også over 93 pct. Erhvervsservice, Handel og transport samt Bygge og anlæg ligger mellem 90 og 92 pct. Landbrug, skovbrug og fiskeri har en tilfredshed på 88 pct., mens Kultur, fritid og anden service ligger på 87 pct. Information og kommunikation har den laveste andel med 86 pct. Det samlede gennemsnit for alle brancher er 91 pct.

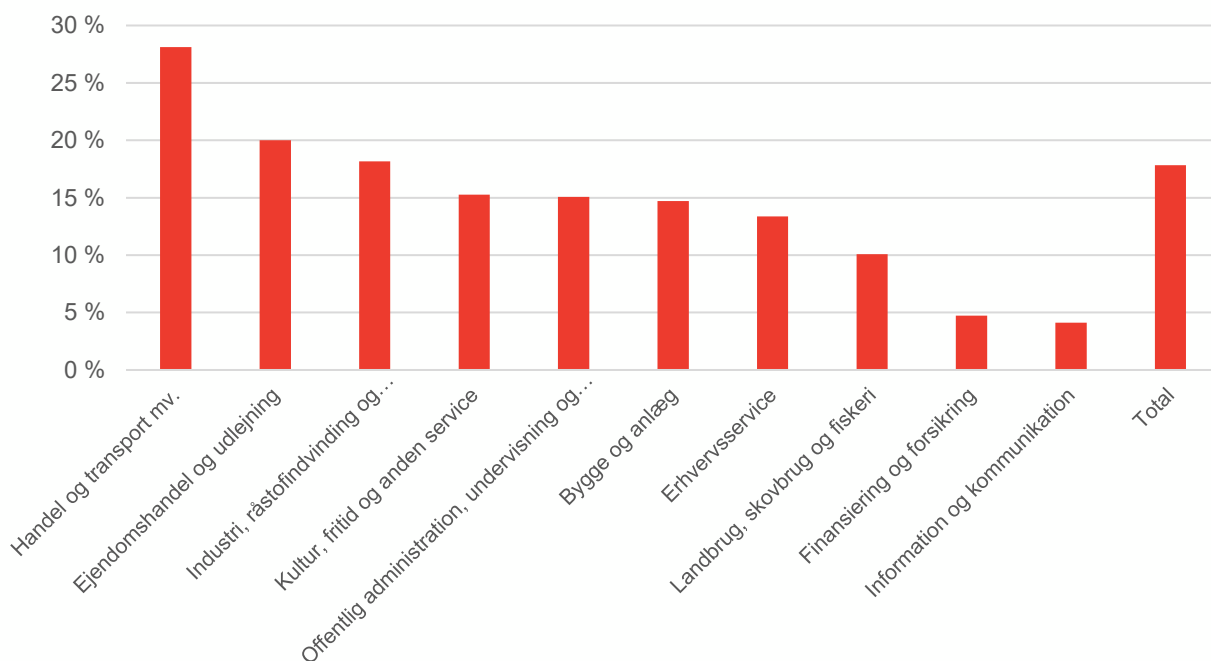
04

Rekruttering af lærlinge

Rekruttering af lærlinge

Forudsætningen for, at arbejdspladser kan være lærepladser af høj kvalitet, og forudsætningen for, at de i det hele taget kan være lærepladser, er, at der er nok lærlinge, som ønsker at arbejde på de pågældende arbejdspladser. Der er dog et stort mismatch med hensyn til antallet af lærepladser. På nogle uddannelser og i nogle landsdele har lærepladser svært ved at finde lærlinge, mens lærlinge på andre uddannelser og i andre landsdele har svært ved at finde lærepladser (DEA, 2025). Det er derfor interessant at få et overblik over, hvilke brancher der oplever, at de har svært ved at rekruttere lærlinge, og hvilke der ikke oplever, at de har problemer med det.

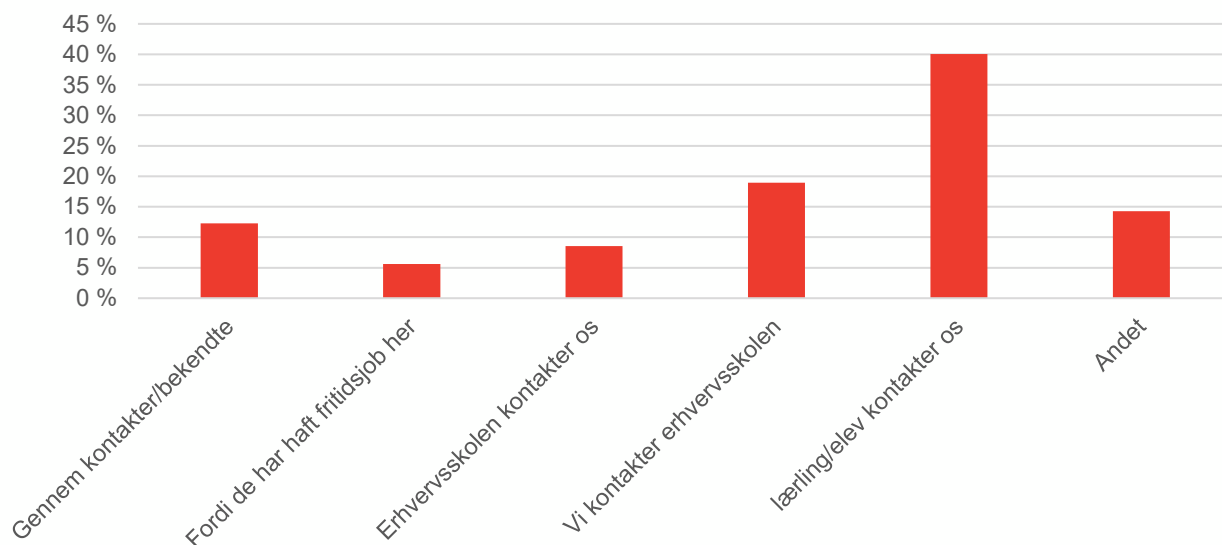
Figur 3 // Har I udfordringer med at finde nok lærlinge/elever? I meget høj grad og i høj grad



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA
Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Omkring hver femte læreplads oplever store udfordringer med at finde nok lærlinge. I gennemsnit svarer 18 pct. af arbejdspladserne, at de i høj eller meget høj grad har svært ved at rekruttere lærlinge. Som det fremgår af Figur 3, ligger andelen højest inden for Handel og transport med 28 pct., efterfulgt af Ejendomshandel og udlejning med 20 pct. og Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed med 18 pct. Kultur, fritid og anden service samt Offentlig administration, undervisning og sundhed ligger begge omkring 15 pct. Bygge og anlæg samt Erhvervsservice ligger på henholdsvis 15 pct. og 13 pct. Landbrug, skovbrug og fiskeri har en andel på 10 pct., mens Finansiering og forsikring samt Information og kommunikation ligger lavest med henholdsvis 5 pct. og 4 pct.

Figur 4 // Hvordan finder I typisk jeres lærlinge/elever?



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA
 Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Den mest udbredte måde, lærepladser får lærlinge på, er, at lærlingen selv kontakter lærepladsen. Som det fremgår af Figur 4, gælder dette for 40 pct. af virksomhederne. 19 pct. kontakter selv erhvervsskolen, mens 12 pct. får lærlinge gennem kontakter eller bekendte. 9 pct. bliver kontaktet af erhvervsskolen, og 6 pct. har lærlinge, der tidligere har haft fritidsjob i virksomheden. 14 pct. angiver andre måder at finde lærlinge på.

Størstedelen af lærepladserne får altså deres lærlinge, ved at lærlingene selv kontakter arbejdspladsen. I et interview fortæller en læreplads også, at det er den rekrutteringsmetode, som lærepladsen foretrækker:

*Vi tager helst dem, hvor lærlingene selv har søgt hos os. Fordi det er, som om de går mere op i det.
 (Lærlingeansvarlig, landbrug)*

At lærlingen selv kontakter lærepladsen, ses som en indikation på, at lærlingen er motiveret for præcis den læreplads, fremfor "bare" at ville have en eller anden læreplads. Som spørgeskemaundersøgelsen viser, er der næstflest lærepladser, som finder deres lærlinge ved at kontakte de lokale erhvervsskoler. En lærlingeansvarlig siger følgende om dette:

*En af de andre lærlingeansvarlige [i firmaet] kører simpelthen ud på skolerne og møder lærlingene på grundforløbene. Han vil hellere møde dem end at have dem på papiret. Jeg plejer derimod at få dem anbefalet af skolen. De ringer simpelthen til mig og fortæller, at de har lærlinge, og spørger, hvor mange jeg kan tage.
 (Lærlingeansvarlig, teknologi)*

At en repræsentant fra lærepladsen tager ud på skolen for at møde lærlingene på grundforløbet, giver mulighed for, at lærepladserne og lærlingene kan møde og se hinanden an tidligt i forløbet. Erfaringerne peger på, at en personlig relation mellem lærepladserne og erhvervsskolerne styrker samarbejdet og har betydning for, hvorvidt erhvervsskolerne rækker ud til lærepladserne, når de har lærlinge.

Flere interviewpersoner fortæller også om lærepladsen.dk som det sted, hvor deres lærlinge har fundet dem som læreplads, og hvor de kan søge efter lærlinge. Derudover har nogle lærepladser gode erfaringer med at rekruttere lærlinge, efter at disse har deltaget i virksomhedsforlagt undervisning hos dem på grundforløbet (Kamstrup & Aarkrog, 2024).

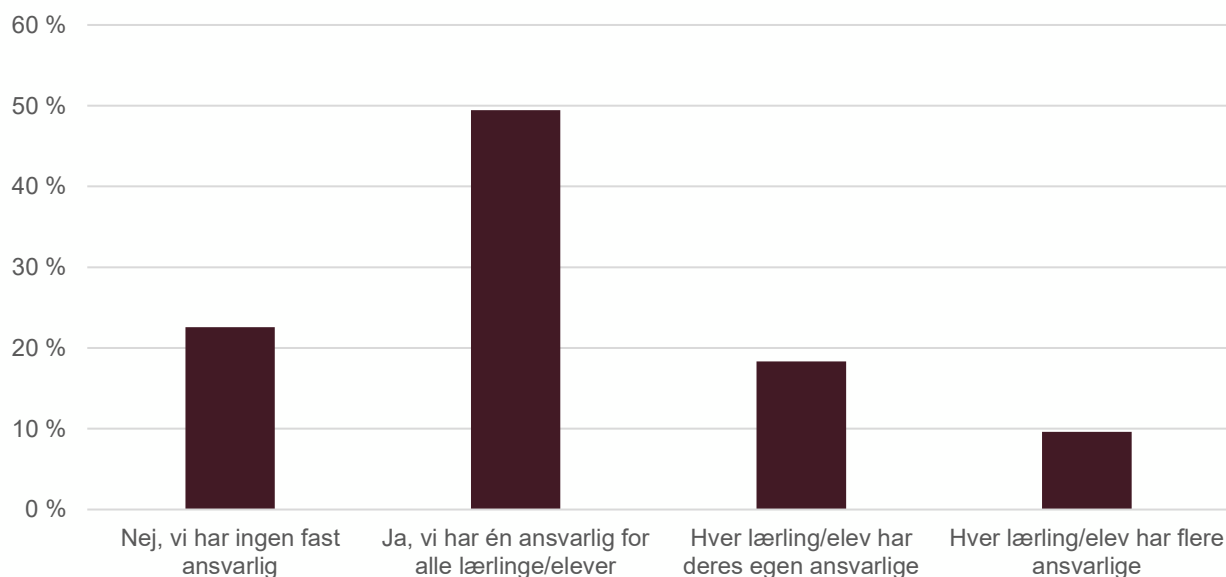
05

Oplæringsansvarlige på lærepladsen

Oplæringsansvarlige på lærepladsen

Dette afsnit belyser, hvem der typisk har ansvaret for lærlingene på lærepladsen, samt hvordan de oplæringsansvarlige rustes og føler sig rustet til opgaven – bl.a. gennem kurser og introduktion i vejledning og opfølgning. Her gennemgås fordelingen af ansvar samt vigtigheden af den rette forberedelse for at sikre kvalitet i oplæringen.

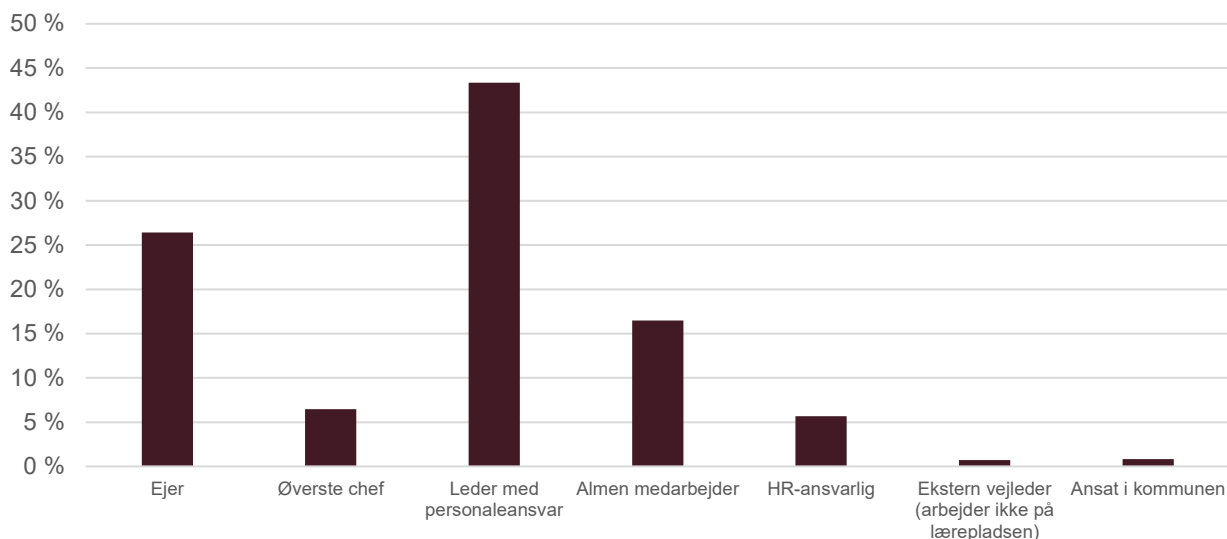
Figur 5 // Har I en primær oplæringsansvarlig?



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA
Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

77 pct. af lærepladserne har en primær oplæringsansvarlig, jf. Figur 5, dog med betydelig variation med hensyn til, hvem der har ansvaret. Som det fremgår af Figur 6, er det oftest en leder med personaleansvar, som står for oplæringen (43 pct.). 26 pct. angiver, at det er ejeren, mens 16 pct. peger på en almen medarbejder. 6 pct. har den øverste chef som ansvarlig, og 6 pct. har en HR-ansvarlig. 1 pct. angiver, at det er en ekstern vejleder, og 1 pct., at det er en ansat i kommunen. 23 pct. af lærepladserne har ikke en fast ansvarlig, hvilket kan være en udfordring for kvaliteten af oplæringen, da det kan skabe usikkerhed om, hvem der har ansvaret for lærlingen. Forskning viser, at det er vigtigt for lærlingene at vide, hvem de skal gå til i forbindelse med spørgsmål, usikkerheder og potentiel mistrivsel, og en fast lærlingeansvarlig kan give mulighed for det (Juul-Wiese et al., 2025; DEA, 2024).

Figur 6 // Hvem er den ansvarlige for lærlingen?

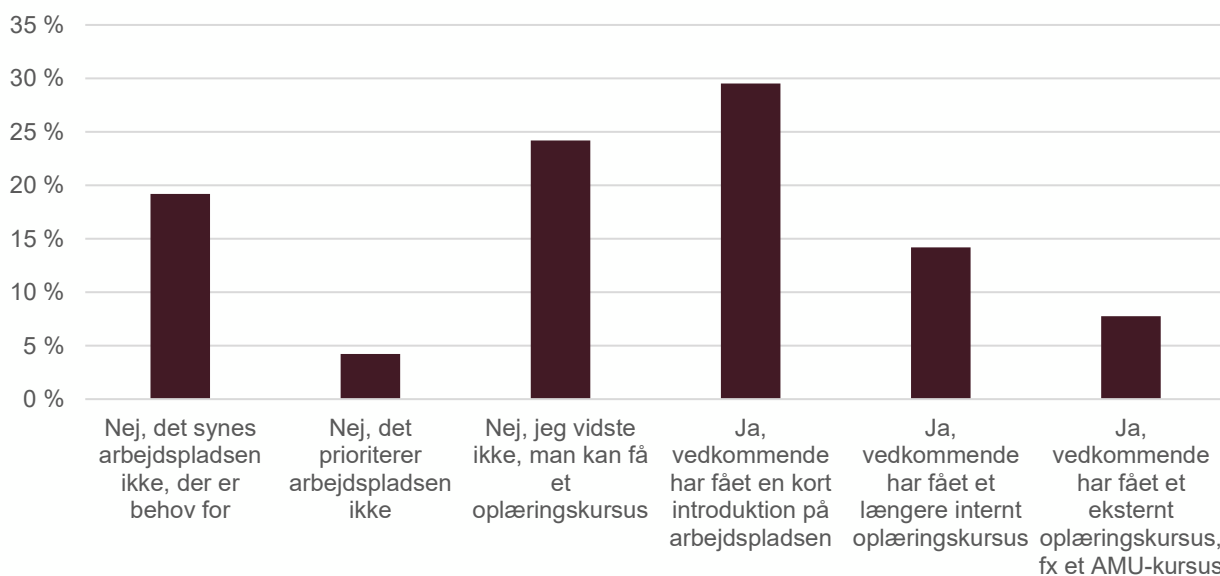


Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA

Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

52 pct. af de lærlingeansvarlige har fået introduktion til at arbejde med lærlinge. Som det fremgår af Figur 7, har størstedelen af disse fået en kort introduktion på lærepladsen. 24 pct. har ikke fået nogen introduktion, fordi de ikke vidste, det var en mulighed. 19 pct. har ikke fået introduktion, da lærepladsen ikke fandt det nødvendigt. Fordelingen viser, at der er stor variation med hensyn til, om og hvordan oplæringsansvarlige bliver klædt på til opgaven. Det er især de små lærepladser, der ikke synes, at der er behov for introduktion (se bilag 5b). Hos de store lærepladser med mere end 50 ansatte har de ansvarlige i højere grad fået introduktion på arbejdspladsen eller et eksternt oplæringskursus.

Figur 7 // Har jeres lærlingeansvarlige fået introduktion til at oplære?



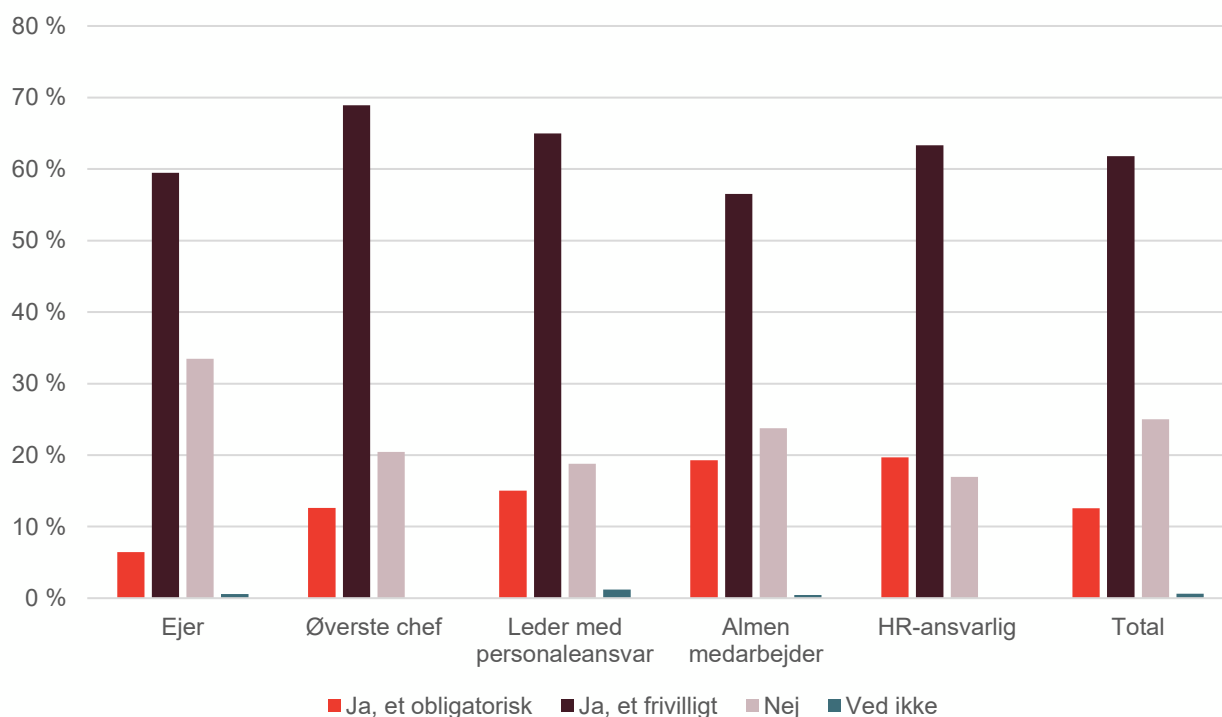
Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA

Anm.: N = 4.442, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

I gennemsnit mener 75 pct. af lærepladserne, at der bør være et kursus til de oplæringsansvarlige. Heraf støtter 62 pct. af lærepladserne et frivilligt kursus, mens kun 13 pct. mener, at det bør være obligatorisk (bilag 3b).

Figur 8 viser, hvordan holdningen til et kursus for oplæringsansvarlige fordeler sig blandt respondenter med forskellige roller i virksomheden. Som det fremgår af figuren, mener 13 pct. af alle respondenter, at kurset bør være obligatorisk, mens 62 pct. foretrækker et frivilligt kursus. 25 pct. mener ikke, at der skal være et kursus, og 1 pct. svarer "Ved ikke". Fordelingen varierer mellem de forskellige grupper, hvor HR-ansvarlige og almene medarbejdere oftere støtter et obligatorisk kursus, mens ejere og ledere med personaleansvar oftere foretrækker et frivilligt kursus.

Figur 8// Skal der være et kursus? Fordelt efter, hvem der har besvaret spørgeskemaundersøgelsen



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA

Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Overordnet mener størstedelen af dem, der har besvaret spørgeskemaet, altså, at der skal være et frivilligt kursus i at oplære lærlinge. I interviewene blev det uddybet, hvorfor de synes et kursus er nødvendigt og hvad det fx kunne indeholde:

Lærlingeansvarlige bør kunne deltage i et kursus forud for oplæring af lærlingen, herunder om at tilrettelægge uddannelsesplan og kommunikere forventninger til oplæring og de forløb, lærlingen skal igennem, og ikke mindst hvordan der skabes struktur for lærlingen, så forløbet virker overskueligt. Dernæst bør lærlingeansvarlige kunne deltage i et kursus om, hvordan man lærer fra sig, herunder øvelser i at forklare, motivere og udvikle et andet menneske, der kommer uden viden om emnet.
(Lærlingeansvarlig, kontor)

En anden lærlingeansvarlig siger således:

Det skal være obligatorisk at tage et kursus, fordi du går fra at lede dig selv til at lede andre. Det er er pissesvært. Ledelse er ikke en kompetence, der følger med fx at være en god sælger.

(Lærlingeansvarlig, handel)

Andre lærlingeansvarlige mener også, at der er brug for mere viden om, hvordan man laver uddannelsesaftaler med lærlingene, hvordan praktikplanerne skal forstås, og hvornår det forventes, at en lærling kan løse hvilke opgaver, viden om skoleforløbene, hvor man går hen, hvis man er i tvivl eller har problemer med lærlinge, samt generel viden om, hvordan man er en god lærlingeansvarlig, og hvordan man håndterer dagens ungegenerationen. Nogle efterspørger også et forum for lærlingeansvarlige, hvor de kan dele deres generelle oplevelser med at have lærlinge.

Både spørgeskemabesvarelserne og vores interviews viser desuden, at det er vigtigt tydeligt at kommunikere, hvis der findes kurser eller kompetenceudvikling for de personer, der står for oplæringen. Ikke alle lærepladser er bevidste om, at sådanne muligheder findes.

Dertil kommer, at nogle også oplever, at de selv skal opsøge kurserne. Enkelte oplever også, at arbejdsgiverne ikke synes, at det er nødvendigt. En oplæringsansvarlig oplevede, at hun selv skulle efterspørge kurser i at være oplæringsansvarlig og samtidig vælge mellem et kursus eller højere løn:

Jeg har jo kun fået mine løbende akademimoduler, fordi jeg har efterspurgt dem og lige-som har stillet det lidt, faktisk, som et krav og har sagt, at det vil jeg. Og jeg har også været til lønforhandlinger, hvor jeg kunne vælge enten at få løn eller at få uddannelse, hvor jeg valgte at få uddannelse.

(Lærlingeansvarlig, Omsorg)

Flere, både lærlingeansvarlige og HR-medarbejdere, siger i interviewene, at tid og økonomi kan være barrierer for at give lærlingen den rette oplæring. Det illustrerer et dilemma, som flere af de interviewede lærepladser italesætter, at de står i: på den ene side kravet om effektiv drift og på den anden side behovet for at skabe tid, rum og kompetencer til læring. Dilemmaet viser, at kvalitet i oplæringen ikke kun handler om vilje og engagement, men også om strukturelle rammer og prioriteringer. Det er et veldokumenteret dilemma mellem det, der kaldes *produktionslogik* og *læringslogik* (Juul-Wiese et al., 2025).

Derudover fremgik det også i interviewene, at det ikke er alle oplæringskurser, der er lige relevante for oplæringsansvarlige. Nogle oplæringsansvarlige har oplevet, at deltage i oplæringskurser, som ikke var relevante for deres branche og læreplads.

06

Lærepladsers oplevelser med lærlinge

Lærepladsers oplevelser med lærlinge

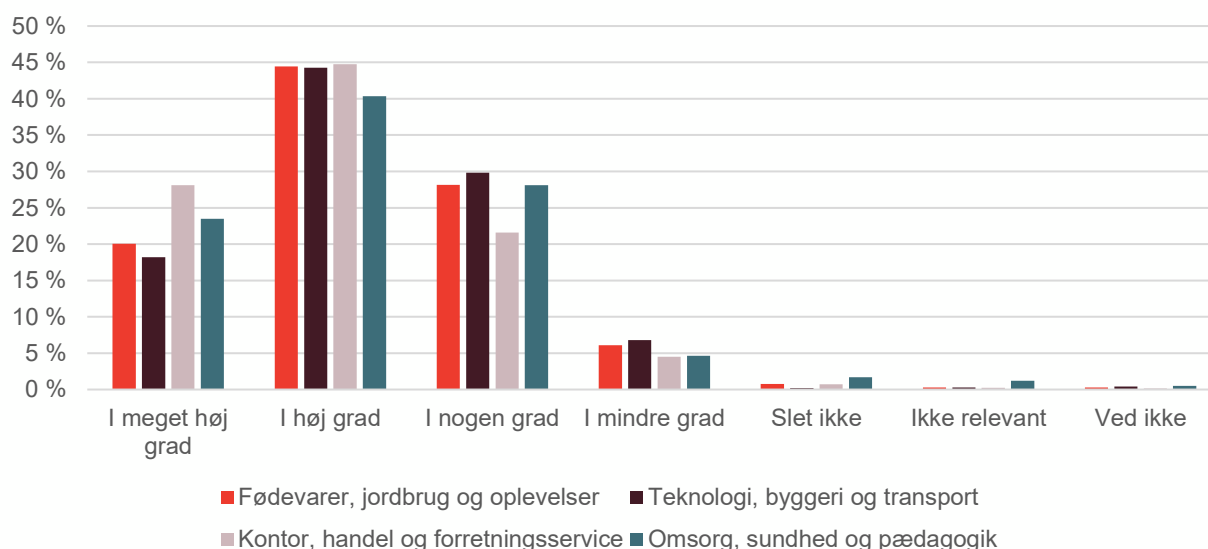
Det er interessant at få et indblik i, hvordan det påvirker en læreplads at have lærlinge, og hvad arbejdspladserne generelt synes om deres lærlinge. Derfor har vi stillet lærepladserne en række spørgsmål om lærepladsers oplevelser med at have lærlinge på deres arbejdsplads.

Lærlinges modenhed

Først og fremmest har vi spurgt lærepladserne om, om de synes, at lærlingene er modne nok til at indgå på en arbejdsplads. Størstedelen af lærepladserne svarer, at lærlingene i høj eller meget høj grad er modne nok til at indgå på en arbejdsplads, jf. Figur 9.

De mest positive vurderinger kommer fra "Kontor, handel og forretningsservice", hvor mange lærepladser svarer "I meget høj grad" eller "I høj grad". Derimod er vurderingerne lidt mere forbeholdne inden for "Teknologi, byggeri og transport", hvor færre svarer "I meget høj grad", og de har de største andele, der svarer både "I nogen grad" og "I mindre grad".

Figur 9 // Er lærlingene modne nok til at indgå på en arbejdsplads?



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA

Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Lærlingeansvarlige, der finder deres lærlinge modne til at indgå på en arbejdsplads, siger fx i interviewene:

Det er sjældent, de ikke er modne nok til at indgå på en arbejdsplads. Vi er i en heldig situation nu med, at vi faktisk oplever, det er meget seriøse lærlinge, vi har.
(Lærlingeansvarlig, handel)

Andre lærepladser italesætter også, at noget af det vigtigste ift. lærlingenes modenhed er, at lærlingene møder op på arbejdspladsen som aftalt. Derfor har vi i spørgeskemaet spurgt lærepladserne om, hvorvidt de oplever, at lærlingene møder til tiden, og her er der en generel oplevelse af, at lærlingene møder på arbejde

til tiden (bilag 2b). Omkring 90 pct. på tværs af hovedområderne oplever, at lærlingene i meget høj eller høj grad møder til tiden.

Mellem 22 og 30 pct. af de adspurgte lærepladser synes kun i nogen grad, at lærlingene er modne nok til at indgå på en arbejdsplads. I interviewene fremhæver de lærlingeansvarlige især, at de godt kan opleve at skulle bruge meget tid på at "opdrage" lærlingene inden for områder, som de synes, at lærlingene bør have lært hjemmefra.

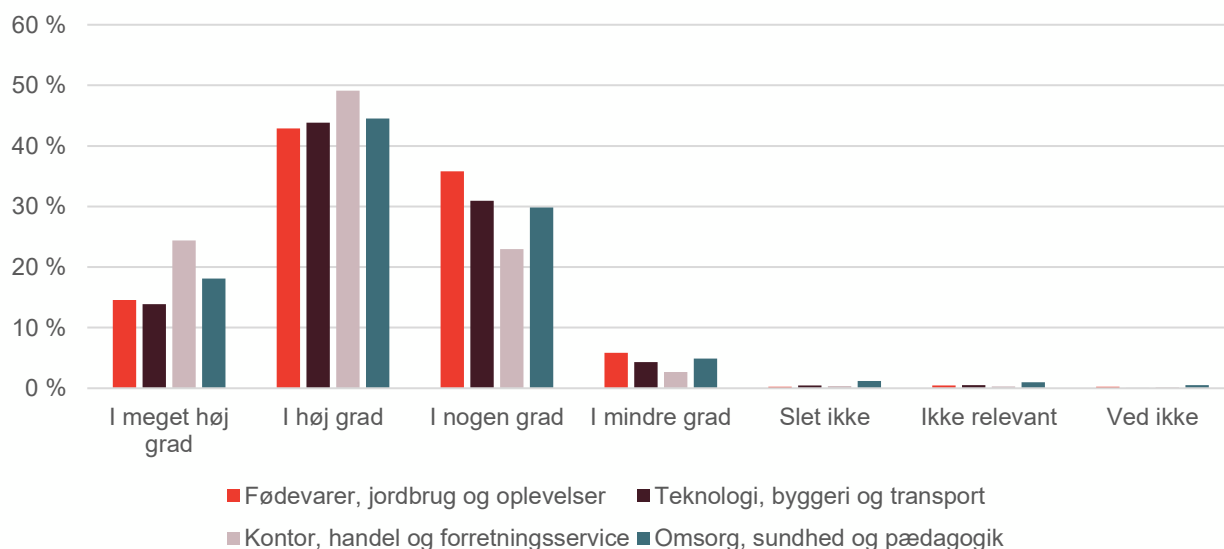
Nogle gange skal de lige opdrages med hensyn til nogle praktiske ting. Du kan godt lige sige tak. Du skal tørre bordet af. Sætte stolene op.
(Lærlingeansvarlig, transport)

Andre lærlingeansvarlige nævner også, at de skal informere lærlingene om at rydde op efter sig selv, at de ikke må sidde med fødderne op på bordet, og at de skal gå i seng i ordentlig tid, når de skal på arbejde næste dag, så de ikke er for trætte mm. Det er efter nogen af de lærlingeansvarliges opfattelse egenskaber, som lærlingene burde have lært hjemmefra eller fra skolen. Andre opfatter det som en del af lærepladsens opgave, at lære lærlingen, hvordan man opfører sig på en arbejdsplads.

Lærlinges færdigheder

Over halvdelen af de adspurgte vurderer, at deres lærlinge har de nødvendige færdigheder til at løse opgaverne, der kræves af dem på en arbejdsplads, jf. Figur 10. Der er dog hele 35 pct. inden for "Fødevarer, jordbrug og oplevelser", der kun mener, at deres lærlinge i nogen grad har tilstrækkelige færdigheder.

Figur 10 // Har lærlingene de nødvendige kompetencer til at løse opgaverne?



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA

Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

I interviewene henviser de lærlingeansvarlige til forskellige former for færdigheder. Der er både personlige og sociale færdigheder, hvor opdragelse er vigtig, jf. afsnittet ovenfor. I forlængelse heraf er det også vigtigt, at lærlingen ved, hvordan man opfører sig i sociale sammenhænge på lærepladsen. En lærlingeansvarlig siger fx:

Vi ønsker os, at lærlinge har grundlæggende færdigheder i god opførsel og har lært, hvordan man indgår socialt med de andre ansatte.
(Lærlingeansvarlig, byggeri)

Derudover er der også de mere faglige færdigheder. Det kan være grundlæggende fagspecifik viden, som lærepladsen regner med, at lærlingen er blevet undervist i på erhvervsskolen (jf. kapitel 7 om "lærepladsernes samarbejde med skolen"), men det kan også være basale læse- og regnefærdigheder:

Hvis lærlinge mangler de basale læse- eller regnefærdigheder fra skolen, kan det være svært at lære dem det på lærepladsen.
(Lærlingeansvarlig, renovation)

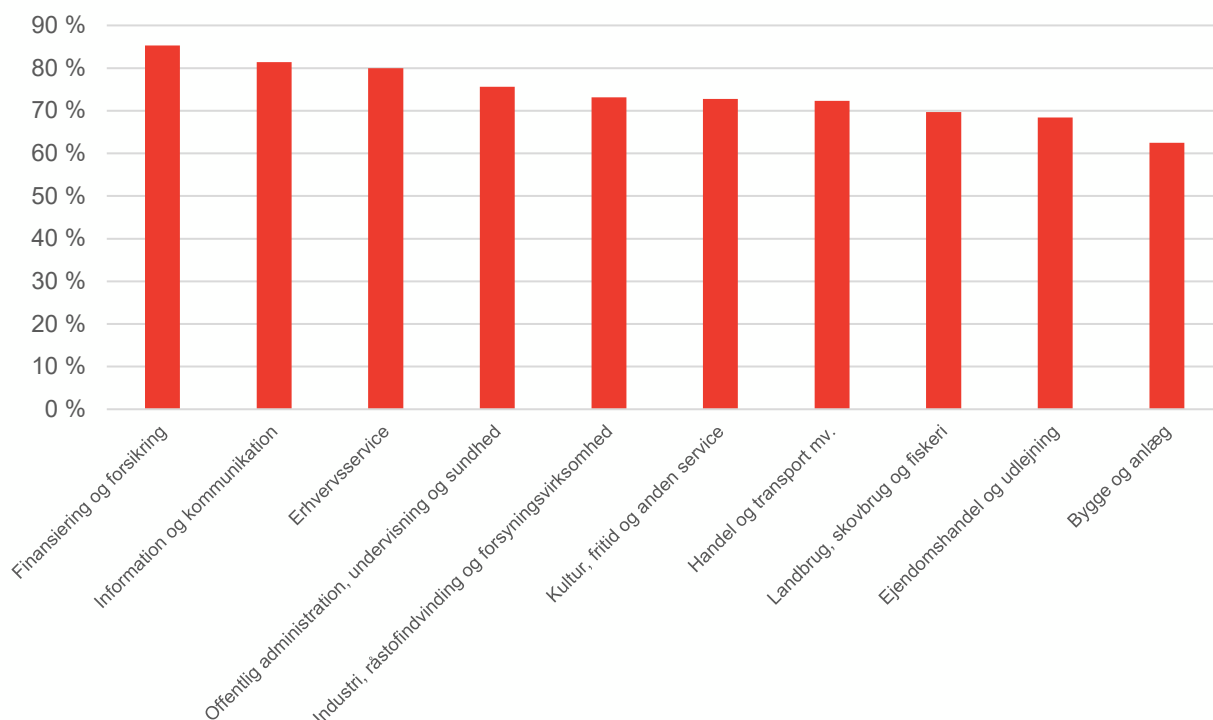
Lærepladser inden for hovedområdet "Omsorg, sundhed og pædagogik" oplever i mindre grad, at lærlingene har de nødvendige sproglige færdigheder, end andre hovedområder, jf. figur 1b i bilaget.

Lærlinges motivation for at arbejde

Generelt vurderer en stor del af virksomhederne, at lærlingene er motiverede, men der er tydelige forskelle på tværs af brancher. Finansiering og forsikring samt Information og kommunikation ligger højest med over 80 pct., mens Bygge og anlæg og Ejendomshandel og udlejning ligger lavest med omkring 65-70 pct, jf. Figur 11.

Det lader til, at motivationen blandt lærlinge opleves som høj på tværs af erhverv, men at der især i brancherne inden for "Teknologi, byggeri og transport" er lidt færre lærepladser, der oplever en høj motivation hos lærlingene.

Figur 11 // Er lærlingene motiverede for at arbejde? I meget høj og høj grad



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA
Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Et gennemgående perspektiv blandt de interviewede lærlingeansvarlige er, at de finder det utrolig vigtigt, at lærlingene er motiverede for at arbejde. Der er generelt enighed om, at de lærlingeansvarlige ikke forventer, at lærlingene kan en masse fagligt, når de starter, men noget af det vigtigste er, at de er motiveret for at lære det. En lærlingeansvarlig siger fx:

Man har [succes hos os], når man viser, at man rigtigt gerne vil. Når man går op i det, man laver. Det kan godt være, man ikke er dygtig. Det er de færreste til at starte med. Men det her med, at man viser, man gerne vil og vil gøre sig umage. Det her med at gøre sit bedste. Så kan vi simpelthen ikke kræve mere af dem.
(Leder, Merkantil)

I forlængelse heraf viser CEVEUs forskningsrapport (Juul-Wiese et al., 2025) også, at lærepladser er meget villige til at lære deres lærlinge fagligt indhold, hvorimod nogle mener, at lærlingene gerne skal have de mere personlige kompetencer på forhånd. Nogle lærepladser ser fx den "gode" lærling som en, der har "den rette indstilling", "viser initiativ" og "viser, at man har lyst til at være på lærepladsen".

Her bør der rettes opmærksomhed på, at det ikke er alle lærlinge, der har disse sociale og personlige kompetencer i forvejen, og der kan være forskellige holdninger til, hvorvidt lærepladsen skal eller kan hjælpe lærlingen med at udvikle disse. *Motivation* og *initiativtagen* kan dog se forskellige ud fra person til person, så derfor kan lærepladsen med fordel forventningsafstemme med lærlinge, hvordan det ser ud der, når man tager initiativ og viser, at man er motiveret.

07

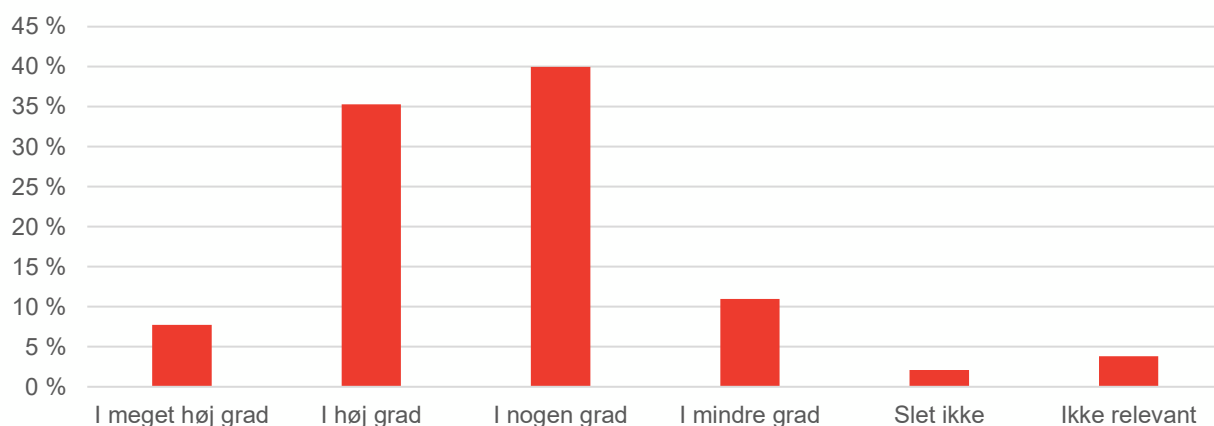
Lærepladsers samarbejde med skolen

Lærepladsers samarbejde med skolen

Da lærlinge skifter mellem at være på erhvervsskolen og på lærepladsen, er det vigtigt, at der er sammenhæng mellem disse steder.

Kun en mindre andel af lærepladserne – omkring 8 pct. – vurderer, at skolen i meget høj grad har forberedt lærlingene godt nok til at komme ud på en læreplads, mens godt en tredjedel svarer "I høj grad", jf. Figur 12. Den største gruppe, omkring 40 pct., svarer "I nogen grad", hvilket indikerer, at der er et mismatch mellem arbejdspladsernes forventninger til skolerne, og hvad skolerne faktisk gør ift. forberedelse af lærlingene. Desuden svarer omkring hver tiende læreplads, at skolen kun i mindre grad har forberedt lærlingene godt nok, og en mindre andel svarer "Slet ikke".

Figur 12// Har skolen forberedt lærlingene godt nok?



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA

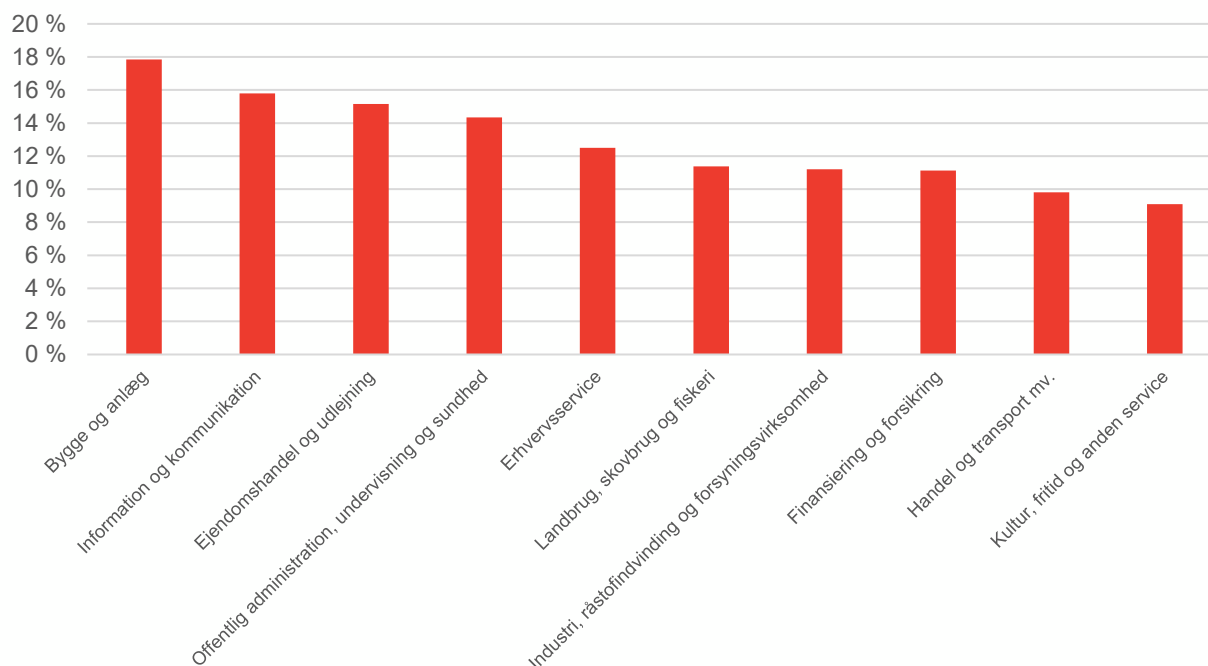
Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Figur 13 viser, hvor stor en andel af lærepladserne i de enkelte brancher, der oplever, at skolen ikke har forberedt lærlingene godt nok til arbejdet. Der er tydelige forskelle mellem brancherne. Bygge og anlæg skiller sig ud som det område, hvor flest lærepladser – knap 18 pct. – vurderer, at skolen kun i mindre grad eller slet ikke har forberedt lærlingene godt nok.

Også brancher som Information og kommunikation, Ejendomshandel og udlejning samt Offentlig administration, undervisning og sundhed ligger højt med omkring 14-16 pct., der udtrykker utilfredshed med skolernes forberedelse.

I den anden ende af spektret ligger brancher som Handel og transport samt Kultur, fritid og anden service, hvor omkring 9-10 pct. svarer "I mindre grad" eller "Slet ikke".

Figur 13 // Har skolen forberedt lærlingene godt nok? I mindre grad og slet ikke. Fordelt på brancher



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA
Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

I interviewene forklarer lærlingeansvarlige bl.a., at de ønsker, at skolerne er mere opdaterede ift. arbejdsmarkedets udvikling. Lærlingeansvarlige har haft oplevelser med, at den viden, lærlingene får på skolen, det udstyr, lærlingene introduceres for, og det sikkerhedsmæssige arbejdstøj, faglærerne har på, ikke altid er tidssvarende ift. det, der benyttes på arbejdspladsen. Flere lærlingeansvarlige problematiserer især det undervisningsudstyr, der er på skolen. En lærlingeansvarlig siger fx:

Ved nogle lærlinge hører man, at det udstyr, de sidder med på skolen, i hvert fald ikke er efter sidste verdenskrig. De rammer, de har på skoleopholdene, er slet ikke opdaterede ift. det, der er ude i den virkelige verden.
(Lærlingeansvarlig, Merkantil)

Derudover synes nogle lærepladser, at det er skolens ansvar at lære lærlingene, hvordan man skal opføre sig på en arbejdsplads, fx ift. sikkerhed, love og regler. Generelt ønsker nogle lærepladser, at skolerne forbereder lærlingene bedre på, hvilke forventninger og krav der er på en arbejdsplads (jf. kapitel 6 om "lærepladsers oplevelser med lærlinge").

Omvendt mener andre lærlingeansvarlige ikke, at det er skolens ansvar at klæde lærlingene på til at komme ud på en læreplads, men at lærlingene "først rigtigt skal begynde at lære", når de kommer ud på lærepladsen. Interviewene tyder således på, at der er forskellige holdninger til, hvordan skolen skal forberede lærlingen inden oplæring, hvilket kan have betydning for svarene i spørgeskemaet. Lærepladser italesætter gode erfaringer med, at lærlingen kommer i virksomhedsforlagt undervisning inden første oplæring, hvilket kan være med til at forberede lærlingene på, hvordan det er på en arbejdsplads. Nogle skoler inviterer også lærepladser og lærlinge ind på besøg på skolen, så de kan fortælle lærlingene om, hvordan det er at være på en læreplads. Et eksempel herpå fortælle en lærlingeansvarlig om:

Vi har jo også vores lærlinge, som er startet hos os. Der tager vi ud på skolerne og snakker med GF2'erne og holder foredrag for dem. De sidder jo der helt grønne og ved ikke, hvad det vil sige at komme ud hos en mester. Så der har jeg da en lærling inde og fortælle om det. Hvor vi lige bruger en time på det to gange om året. Det er en god investering.

(Lærlingeansvarlig, byggeri)

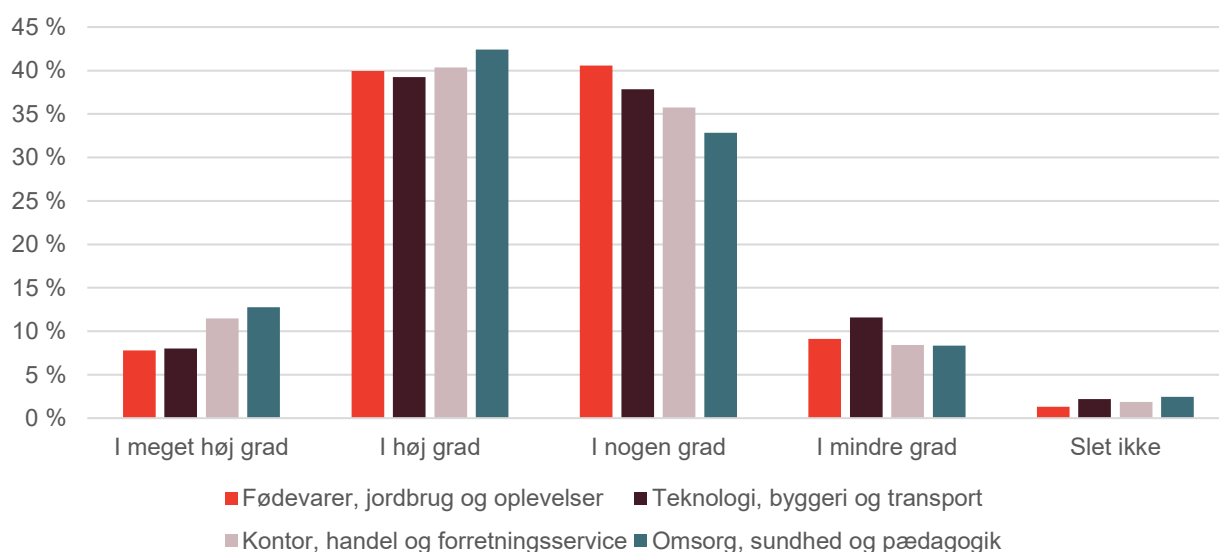
Forskningen peger på, at både virksomhedsforlagt undervisning og besøg af lærepladser på skolerne er med til at give lærlingene nogle gode overgange fra skole til oplæring (Kamstrup & Aarkrog, 2024).

Sammenhæng mellem skole og læreplads

Generelt oplever de fleste lærepladser, at der i nogen eller høj grad er sammenhæng mellem indholdet på skolen og på lærepladsen. Omkring 40 pct. af lærepladserne svarer, at der i høj grad er overensstemmelse mellem skole og læreplads, og omtrent lige så mange vurderer, at der i nogen grad er det, jf. Figur 14.

Kun få lærepladser oplever, at der er stor sammenhæng: under 15 pct. svarer "I meget høj grad". Samtidig svarer omkring 10 pct., at der kun i mindre grad er sammenhæng, og meget få – under 5 pct. – vurderer, at der slet ikke er det. Der er relativt små forskelle mellem hovedområderne, men "Omsorg, sundhed og pædagogik" ligger en smule højere end de øvrige, mens "Teknologi, byggeri og transport" er lidt mere kritiske.

Figur 14// Der er sammenhæng mellem indholdet på skolen og på lærepladsen



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA

Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Lærlingeansvarlige, der i høj grad synes, der er sammenhæng mellem indholdet i skolen og på lærepladsen, fortæller bl.a. om forskellige former for vellykket samarbejde med skolen. Det kan fx være, at en lærlingeansvarlig underviser som gæstelærer på skolen og dermed skaber en forbindelse. Andre har gode erfaringer med, at skolen kommer på besøg ude på lærepladsen. Disse og andre eksempler på samarbejde og kommunikation mellem skole og læreplads giver begge parter et bedre indblik i hinandens rammer, opgaver og fokusområder.

Når vi taler med nogle af de lærlingeansvarlige, som i mindre grad oplever sammenhæng mellem skole og læreplads, peger de ikke nødvendigvis på, at indholdet skal være identisk. Derimod efterlyser nogle, at lærlingene i højere grad får dækket de grundlæggende faglige områder, de finder relevante for lærlingen, inden vedkommende skal i oplæring. Et eksempel herpå er følgende citat:

Jeg savner en mere grundlæggende læring fra skolen i de grundlæggende ting, som lærlingen skal ud og arbejde med hos os. Vi oplever, at lærlingen fra skolen har arbejdet i dybden med nogle enkelte områder, mens der på flere helt grundlæggende niveauer ikke er undervist.

(Lærlingeansvarlig, Landbrug)

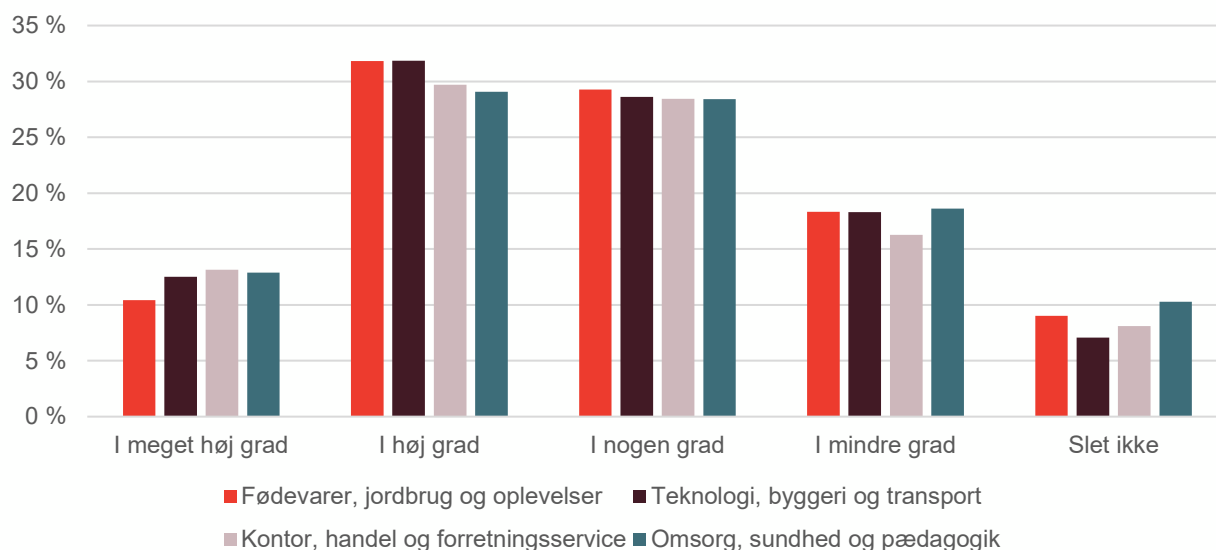
Flere lærlingeansvarlige nævner også, at de oplever at læringsmaterialerne og udstyret på skolen er mindre tidssvarende (jf. forrige afsnit). Det kan dog med fordel undersøges nærmere, hvilke områder det er vigtigst, at lærepladser og skoler sikrer mere sammenhæng mellem, og hvorvidt det kan lade sig gøre.

Samlet set peger udsagnene på, at nogle lærepladser oplever stor sammenhæng mellem skole og oplæring, mens andre lærepladser oplever udfordringer med relevansen og niveauet af skoledelen ift. de opgaver, lærlingene skal kunne løse i praksis. Vi kan dog ikke inden for denne analyses rammer vurdere, om udfordringen handler om skolens arbejde, læringsmål eller forkerte forventninger hos lærepladserne. Her beskrives alene lærepladsernes oplevelser af sammenhængen mellem skole og oplæring.

Informationsdeling mellem skole og læreplads

Overordnet set ønsker de lærlingeansvarlige mere information om lærlingen. Omkring 30 pct. af lærepladserne svarer, at skolen i høj grad videregiver nok information til dem, og omtrent lige så mange svarer "I nogen grad", jf. Figur 15. Kun omkring 10-13 pct. oplever, at skolen i meget høj grad informerer tilstrækkeligt. Samtidig svarer en betydelig andel – mellem 15 og 20 pct. – at skolen kun i mindre grad videregiver nok information, og omkring 10 pct. vurderer, at det slet ikke sker. Der er kun små forskelle mellem hovedområderne, men "Omsorg, sundhed og pædagogik" ligger en smule lavere end de øvrige.

Figur 15 // Videregiver skolen nok information om lærlingen til jer? Fx fravær, faglig læring og trivsel i skolen



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA

Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Det er dog vigtigt at gøre opmærksom på, at der er begrænsninger med hensyn til, hvor meget information skolerne må dele med lærepladserne, pga. GDPR-regler. Disse GDPR-regler kan med fordel gøres gennemsigtige for lærepladserne, så de også er helt klar over, hvilken information de har mulighed for at få om lærlingen.

Flere af de lærepladser, som i høj grad synes, at skolen videregiver nok information om lærlingen til dem, fortæller, at de jævnligt har kontakt med skolen. Dette er en måde, hvorpå man kan sikre, at relevant information regelmæssigt udveksles mellem skole og læreplads. En lærlingeansvarlig fortæller fx følgende om lærepladsens samarbejde med skolen:

[Skolen] indbyder alle oplæringsansvarlige samt mig som overordnet ansvarlig til et formøde forud for alle skoleophold. Her bliver det kommende skoleophold gennemgået, og vi får mulighed for at komme med forslag og spørgsmål. Vi har et nært og godt samarbejde og ved altid, hvad lærlingene skal igennem på det kommende skoleophold, og kan planlægge oplæringen derefter.
(Oplæringsansvarlig)

Blandt de mindre tilfredse lærepladser er netop faste møder og mere kommunikation med skolen noget af det, som de ønsker mere af. Flere ønsker både mere viden fra skolen om, hvordan det går lærlingene fagligt, mens de er i skolen, og mere detaljerede beskrivelser af fagene, som lærlingene har haft, så lærepladserne kan få en bedre forståelse af, hvad der specifikt indgår i lærlingenes skoledel af uddannelsen. De lærlingeansvarlige efterspørger også mere viden fra skolen, hvis lærlingen er i dårlig trivsel eller har meget fravær.

Både interviewene og de åbne spørgeskemabesvarelser tyder på, at det er meget forskelligt, hvor meget samarbejde og informationsdeling der er mellem de forskellige skoler og lærepladser. Det tyder også på, at nogle lærepladser oplever usikkerhed om, hvor meget skolerne skal ind over fx logbog og dokumentation af oplæringsmål.

En lærlingeansvarlig siger følgende:

Nogle gange får vi praktikmål tilsendt, og andre gange gør vi ikke. Vi udfylder praktikmålene, men hører så aldrig noget fra skolerne om det. Hvad bruger de egentlig målene til? Kigger de egentlig på dem?"
(Lærlingeansvarlig, Industri)

Det skal dog bemærkes, at arbejdet med oplæringsmål er lærepladsernes ansvar, og at informationerne om dem findes offentligt tilgængeligt for lærepladser, fx ved erhvervsskolernes uddannelsesordning, hvor uddannelsens fag er beskrevet.

Vores undersøgelse peger således på, at nogle lærepladser har behov for, at det er mere tydeligt, hvilke informationer og hvilken kommunikation henholdsvis skolen og lærepladsen har ansvar for. Det kan med fordel undersøges nærmere, hvad der konkret efterspørges, og om informationen er let nok tilgængelig og anvendelig for lærepladserne.

08

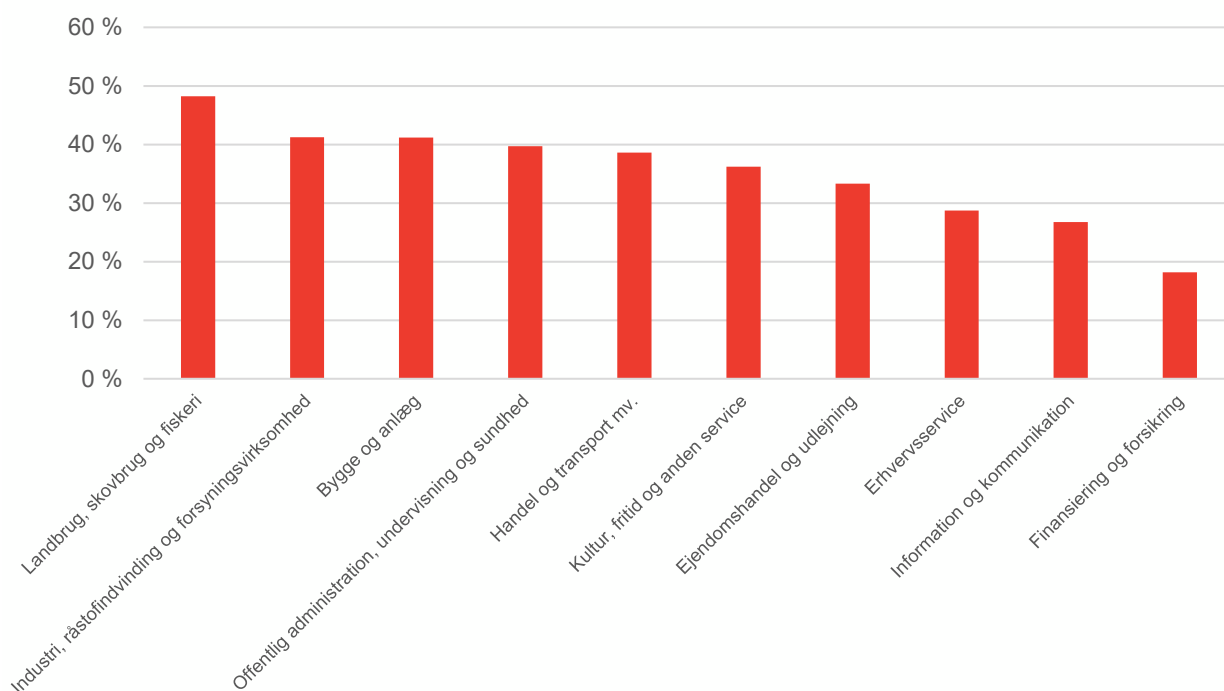
Lærlinge med særlige behov

Lærlinge med særlige behov

Figur 16 viser, hvor stor en andel af lærepladserne i de enkelte brancher der i nogen, høj eller meget høj grad oplever udfordringer med at håndtere lærlinge med særlige behov. Der er forskelle mellem brancherne. Landbrug, skovbrug og fiskeri topper listen – her svarer knap halvdelen af lærepladserne, at de i nogen, høj eller meget høj grad oplever udfordringer. Også Industri, råstofindvinding og forsyning samt Bygge og anlæg ligger højt med omkring 40 pct.

I den anden ende af spektret finder man brancher som Information og kommunikation og Finansiering og forsikring, hvor under en tredjedel – og i sidstnævnte tilfælde under 20 pct. – oplever større udfordringer. Mellemgruppen udgøres af brancher som Offentlig administration, undervisning og sundhed, Handel og transport, Kultur og fritid og anden service samt Ejendomshandel og udlejning, hvor 35-40 pct. af virksomhederne oplever udfordringer.

Figur 16 // Udfordringer med at håndtere særlige behov. I meget høj, høj og nogen grad



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA

Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

I forlængelse af spørgeskemaresultatet er et fremtrædende perspektiv i interviewene, at der er kommet flere unge med særlige behov, end lærepladserne oplevede tidligere. Dette kræver mere tid og flere ressourcer fra lærepladserne, hvilket en lærlingeansvarlig fx udtrykker således:

Jeg er nok mere HR-afdeling i den her virksomhed. Der er sørme mange usikre, utrygge unge mennesker nu til dags, og jeg driver nogle gange et socialkontor. Det er ikke usædvanligt, at jeg skal hjælpe nogen til at udløse deres sundhedssikring, så de kan komme til at snakke med en psykolog.

(Lærlingeansvarlig, Fødevarer)

Ressourcer til lærlinge med særlige behov

Figur 17 viser, hvordan lærepladserne vurderer, om de har de nødvendige ressourcer – fx tid, støtte eller kompetencer – til at håndtere lærlinge med særlige behov. Cirka en fjerdedel svarer, at de i nogen grad har de nødvendige ressourcer, mens omtrent lige store andele svarer "I høj grad" og "I mindre grad" (begge omkring 15 pct.). Kun få – omkring 5 pct. – vurderer, at de i meget høj grad har tilstrækkelige ressourcer, og lige så få mener, at de slet ikke har det.

Figur 17 // Har I de nødvendige ressourcer/den nødvendige viden til at håndtere dem?



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA

Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

I interviewene fortæller nogle af de lærlingeansvarlige, som oplever at have de nødvendige ressourcer til lærlinge med særlige behov, bl.a., at det hjælper dem at have dialog med skolen om, hvordan man håndterer lærlingene.

De lærlingeansvarlige, som i mindre grad oplever at have den nødvendige viden eller de nødvendige ressourcer til at håndtere lærlinge med særlige behov, italesætter fx i interviewene, at de mangler nogen af sparre med om, hvordan man håndterer lærlinge:

Vi bliver mere en social institution fremfor en arbejdsplads. [...] når vi så står og har en udfordring med den her lærling, så dem, der har henvendt sig til os ude fra en eller anden social institution, de har givet slip. Jeg har ikke nogen at samarbejde med. Og jeg er ikke socialuddannet.

(Lærlingeansvarlig, Byggeri)

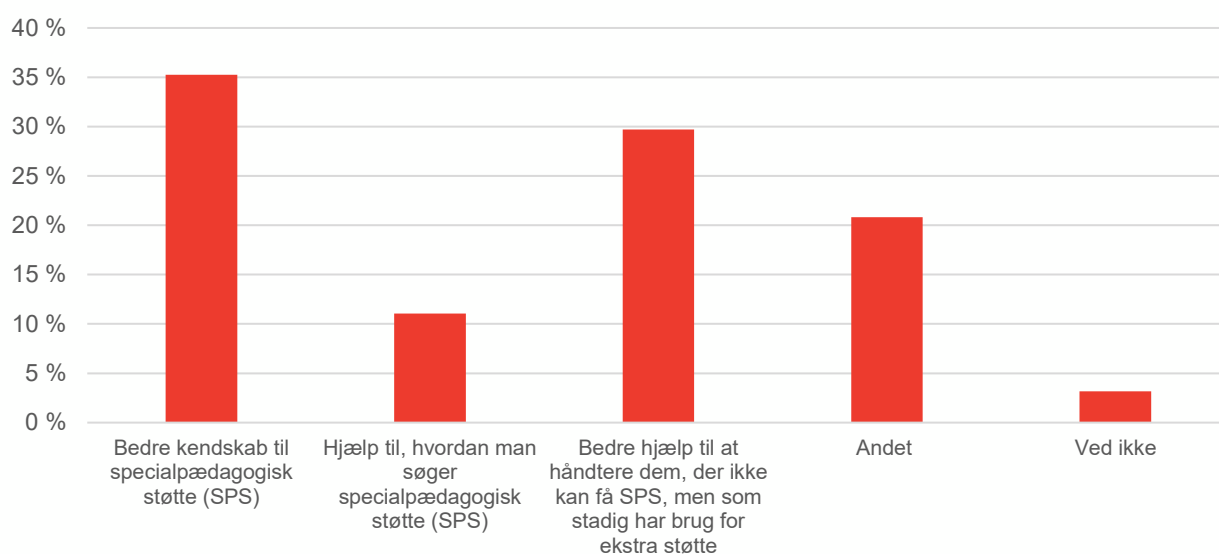
De lærlingeansvarlige fortæller i interviewene, at det kan være svært at fokusere på at lære lærlingene de faglige færdigheder, der forventes, hvis de sociale problemer fylder for meget.

Hvilke ressourcer er der behov for?

Vi har spurgt lærepladserne, hvilke typer af støtte eller viden de peger på som mest relevant for at kunne håndtere lærlinge med særlige behov bedre. Det mest udbredte ønske blandt lærepladserne er bedre kendskab til specialpædagogisk støtte (SPS) – det svarer godt en tredjedel af lærepladserne, jf. Figur 18. Næsten lige så mange efterlyser bedre hjælp til at håndtere de lærlinge, der ikke kan få SPS, men som stadig har brug for ekstra støtte.

Omkring hver fjerde læreplads peger på behov for andet. Kun omkring 10 pct. af lærepladserne efterspørger hjælp til, hvordan man søger SPS, og meget få svarer "Ved ikke".

Figur 18 // Hvad kan gøres for, at I får bedre ressourcer/viden til at håndtere lærlinge med særlige behov?



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA

Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

I interviewene italesatte flere lærepladser også, at de gerne vil have mere viden om SPS. Nogle af de lærlingeansvarlige nævnte ligefrem, at de aldrig har hørt om SPS. Flere af dem, der havde hørt om det, synes dog det var uigennemskueligt, hvem der kan få det, og hvordan man søger det:

Konkret vedr. lærlinge med særlige behov, så mangler vi grundlæggende viden om, hvem der får tildelt SPS, hvordan vi som læreplads skal indgå i samarbejde med SPS, hvordan vi kan støtte lærlingene, hvordan vi kan klæde kollegaer på til at støtte lærlinge, mv.

(Lærlingeansvarlig, Byggeri)

I interviewene blev det også italesat, at der ønskes bedre hjælp til at håndtere de lærlinge, som ikke kan få SPS, hvilket bl.a. kan skyldes, at lærlinge sommetider kommer i oplæring, inden de bliver udredt, eller at de har problematikker, der ikke kan udløse SPS. Derudover efterspørger der generelt viden og redskaber til, hvordan man bedst håndterer lærlinge i dagligdagen (jf. kapitel 4 om "oplæringsansvarlige").

I spørgeskemabesvarelsene svarer en stor del "Andet" til spørgsmålet, jf. Figur 18. Nogle af de andre svar, der fremgik af interviewene og de åbne besvarelser i spørgeskemaet var, at det er svært at finde tid og ressourcer i den daglige drift til at oplære lærlinge med særlige behov. Derudover havde flere lærepladser ønsket om en tættere dialog med skolen om lærlinge med særlige behov.

En lærlingeansvarlig siger fx:

Der skal etableres et meget tættere forhold mellem skole og virksomhed og især for lærling med særlige behov. En mindre virksomhed som vores er overladt fuldstændigt til sig selv ift. at skulle agere i en kontekst, som ingen er klædt på til, når det handler om lærlinge med særlige behov.

(Lærlingeansvarlig, Kontor)

Et gennemgående tema i interviewene er betydningen af samarbejdet mellem skole og læreplads – særligt når det gælder lærlinge med særlige behov. Flere fremhæver, at en jævnlig sparring mellem parterne gør det lettere at håndtere udfordringer undervejs og skabe klarhed over regler og muligheder for støtte.

Samtidig peger nogle af interviewpersonerne på, at de oplever en forskel i, hvordan ansvar, viden og ressourcer er fordelt mellem skole og læreplads, når det gælder lærlinge med særlige behov. Nogle beskriver, at skolerne i højere grad har adgang til ressourcer og viden på området, mens lærepladserne i mindre grad oplever sig klædt på. Andre nævner, at samarbejdets kvalitet kan variere fra skole til skole.

Samlet set peger undersøgelsen på et behov for tydeligere forventningsafstemning og systematisk samarbejde om, hvordan man håndterer lærlinge med særlige behov, herunder hvordan SPS kan understøttes i oplæringsperioden. Det er således vigtigt, at der er fokus på understøttelse af SPS i oplæringsperioden i erhvervsuddannelsesaftalen (BUVM, 2025).

09

Data og metode

Data og metode

Denne rapport baserer sig på både interviews og et spørgeskema, som vi vil gennemgå nedenfor.

Interviews

Vi har foretaget interviews med 12 lærlingeansvarlige. Interviewpersonerne var spredt inden for de fire hovedområder på erhvervsuddannelserne og kom fra forskellige steder i Danmark. Derudover var der en rimelig ligelig fordeling mellem interviewede mænd og kvinder. Interviewene var semistrukturerede. De enkelte interviews blev tilpasset interviewpersonen, men alle interviews var overordnet bygget op med en indledning og præsentation af undersøgelsen, hvorefter der var baggrundsspørgsmål om bl.a. interviewpersonernes erhverv og erfaring. Efterfølgende spurgte vi ind til, hvordan de forstod kvalitet, hvad deres læreplads var god til, og hvor der var plads til forbedring. Afslutningsvis spurgte vi ind til sammenhængen mellem skole og læreplads, og om de havde noget, de selv ønskede at tilføje. Alle interviewpersoner gav informeret samtykke til, at deres udtalelser måtte optages og benyttes i undersøgelsen. De blev lovet anonymitet i forbindelse med publikationer og præsentationer. Alle interviews blev lydoptaget og transskriberet. Herefter blev transskriptionerne analyseret tematisk.

Udover interviewene havde vi et åbent spørgsmål med i spørgeskemaet, som handlede om, hvad der kan gøres for, at lærepladserne får endnu bedre muligheder for at give lærlinge et godt oplæringsforløb. Her fik vi 1473 besvarelser fra lærepladserne. Disse citater er også med i undersøgelsen og bliver sammen med interviewene brugt til at uddybe de tendenser, som spørgeskemaet viser.

Spørgeskema

Spørgeskemaets opbygning samt temaerne og kvalitetsparametrene i spørgeskemaet er lavet på baggrund af DEAs kvalitetsmodel (2022), den forudgående rapport om kvalitet fra lærlingenes perspektiv (DEA, 2024), andre undersøgelser om oplæring samt ovenstående interviews med lærlingeansvarlige.

Inden udsendelsen af spørgeskemaet pilottestede vi det på 12 lærlingeansvarlige. Vi prioriterede at finde lærlinge inden for alle fire hovedområder for at sikre os, at spørgsmålene var relevante for dem alle.

I spørgeskemaet havde vi også opmærksomhed på, at en del af de lærlingeansvarlige kan være udfordret med hensyn til at læse, hvorfor formuleringerne af spørgsmålene er gjort så let forståelig som muligt, og det samme gælder invitationsbrevet om at udfylde spørgeskemaet. Derudover forsøgte vi at begrænse tekstmængden.

Spørgeskemaet blev først sendt ud til 1.000 tilfældigt udvalgte arbejdssteder for at teste, hvordan respondenterne svarede, og hvordan selve spørgeskemaet fungerede. Dette førte ikke til ændringer i spørgeskemaets opsætning eller indhold, og besvarelserne fra pilottesten indgår i den samlede stikprøve. Indsamlingen af data ifm. spørgeskemaundersøgelsen er gennemført af DST Survey for DEA i perioden 21.11.2024 til 31.1.2025.

Populationen består af arbejdssteder, som har haft en elev/lærling på et tidspunkt i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023, som var den periode, hvor vi gennemførte spørgeskemaundersøgelsen blandt lærlinge (Tænk tanken DEA, 2024). Populationen til denne undersøgelse har således taget udgangspunkt i populationen fra lærlingeundersøgelsen, således at vi har taget de arbejdssteder (produktionsenhedsnumre/p-numre), som lærlingene havde som læreplads, fra vores tidligere undersøgelse. Begrundelsen for dette er, at vi gerne vil kunne sammenligne besvarelserne fra lærlingene og fra lærepladserne.

Efter at DST Survey tjekkede p-numrene i Erhvervsstatistik Register (ESR), bestod populationen af 27.312 p-numre/arbejdssteder.

For at få fat i arbejdsstederne kontaktede Danmarks Statistik alle CVR-numre, som var med i populationen, og bad CVR-enheden om at sende invitationen til undersøgelsen videre til op til ti arbejdssteder. Den øvre grænse på ti blev sat for ikke at overbebyrde CVR-numrene. Dette medførte, at hvis CVR-enheden havde ti eller færre arbejdssteder, som havde haft en elev/lærling, blev alle arbejdssteder udtrukket til stikprøven, men hvis den havde mere end ti arbejdssteder, så blev ti tilfældigt udvalgt. Af invitationen til at deltage i undersøgelsen fremgik det, at invitationen var henvendt "til en person for lærlinge/elever på jeres arbejdsplads".

Undersøgelsens nettostikprøve udgør 24.567 arbejdssteder. Danmarks statistik sendte tre udsendelser pr. arbejdssted til virksomhedernes CVR-nummer – én hovedudsendelse samt to påmindelser. Derudover foretog DST Survey telefonisk påmindelse til udvalgte brancher med lav svarprocent, herunder brancherne Offentlig administration, undervisning og sundhed samt Erhvervsservice.

Der er i alt indsamlet 5.563 svar. Herudover er der 309 delvist gennemførte besvarelser. Det er kun fuldt gennemførte besvarelser, der indgår i resultaterne og tælles med i svarprocenten for undersøgelsen. Svarprocenten er beregnet til 22,6 pct. Der er konstrueret vægte, som gør, at svardata er repræsentative for den samlede population.

I den tidligere rapport med lærlingeperspektivet ser vi på forskelle mellem hovedområder, men i denne rapport ser vi både på hovedområder og brancher. Det skyldes, at hovedområderne er rapporteret af virksomhederne selv i spørgeskemaundersøgelsen, mens brancheinformation kan kobles til CVR-nummer.

10

Litteraturliste

Litteraturliste

BUVM (2025a). "Aftale om en markant styrkelse af erhvervsuddannelserne". <https://uvm.dk/uddannelse-til-unge/erhvervsuddannelser/love-regler-og-aftaler/politiske-aftaler-og-oplaeg-paa-erhvervsuddannel-sesomraade/aftale-om-en-markant-styrkelse-af-erhvervsuddannelserne/>

BUVM (2025b) "Årets søgetal til landets ungdomsuddannelser viser samme tendenser som sidste år". <https://uvm.dk/aktuelt/nyheder/2024/marts/240315-aarets-soegetal-til-ungdomsuddannelserne-viser-samme-tendenser-som-sidste-aar/>

BUVM (2025c). "Formål og opgaver". <https://www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/ansvar-og-aktorer/raad-og-udvalg/de-faglige-udvalg-og-lokale-uddannelsesudvalg/formaal-og-opgaver>

BUVM (2023). "Frafaldet på erhvervsuddannelser er næsten fire gange større end på gymnasiale uddannelser". <https://uvm.dk/aktuelt/nyheder/2023/september/230907-frafaldet-paa-erhvervsuddannelser/>

DEA (2025). "Kvalitet og nøgleudfordringer på erhvervsuddannelserne". <https://dea.nu/publikationer/kvalitet-og-nogleudfordringer-pa-erhvervsuddannelserne/>

DEA (2024). "Kvalitet på lærepladsen - lærlingevinkel". <https://dea.nu/publikationer/kvalitet-pa-laerepladsen-opsamling-og-anbefalinger/>

DEA (2022). "Kvalitet i erhvervsuddannelserne". <https://dea.nu/publikationer/kvalitet-i-erhvervsuddannelserne/>

DR (2025). "Bare en lortelærling". https://www.dr.dk/drtv/saeson/bare-en-lortelaerling_548416

Juul-Wiese, T., Kamstrup, A. K., Hersom, H., & Christensen, M. K. (2025). „Hvordan skabes det gode oplæringsmiljø? En kvalitativ analyse af oplæring på lærepladsen på tekniske og merkantile uddannelser". Københavns Professionshøjskole. <https://ceveu.dk/wp-content/uploads/sites/51/2025/05/hvordan-skabes-det-gode-oplaeringsmiljoe-rapport-3.pdf>

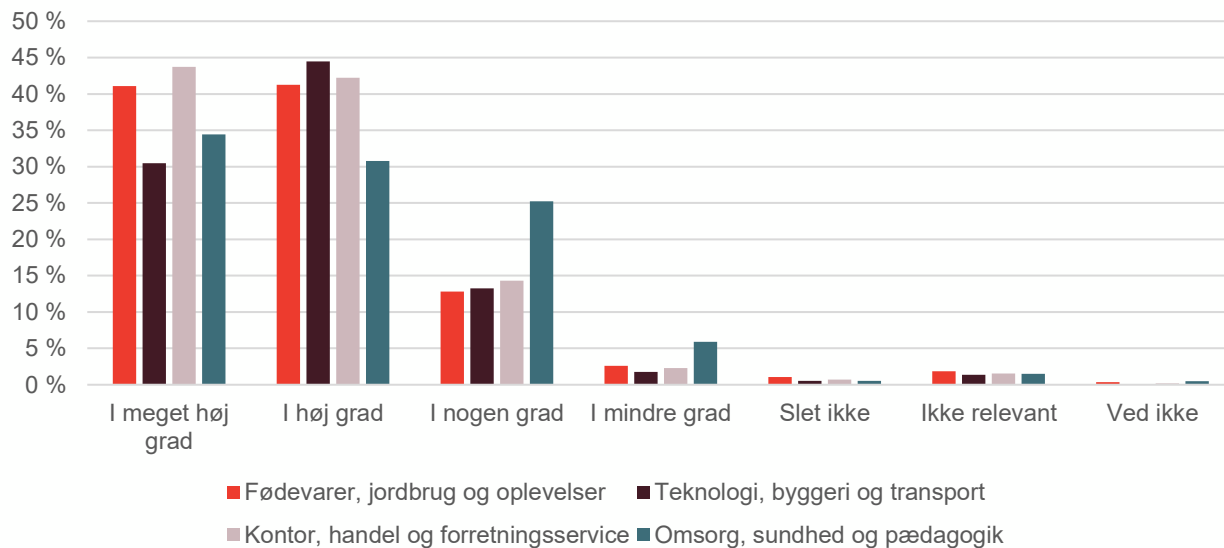
Kamstrup, A. K., & Aarkrog, V. (2024). Meningsfulde overgange mellem GF 2 og oplæring. <https://ceveu.dk/wp-content/uploads/sites/51/2024/12/mening-i-overgangen-mellem-gf2-og-oplaering.pdf>

11

Bilag

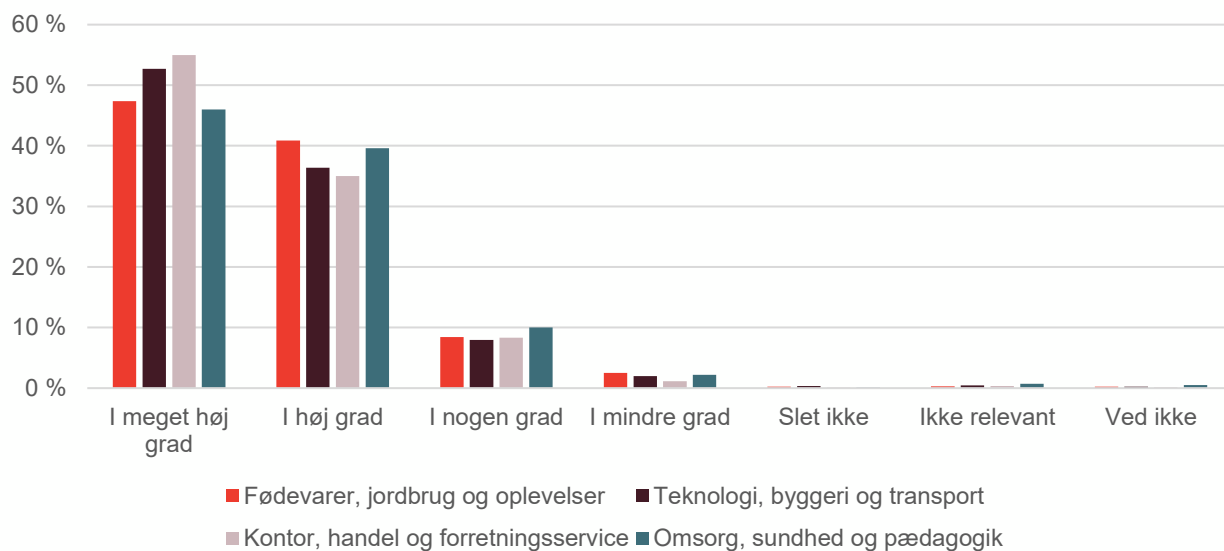
Bilag

Figur 1b // Har lærlingen de nødvendige sproglige færdigheder?



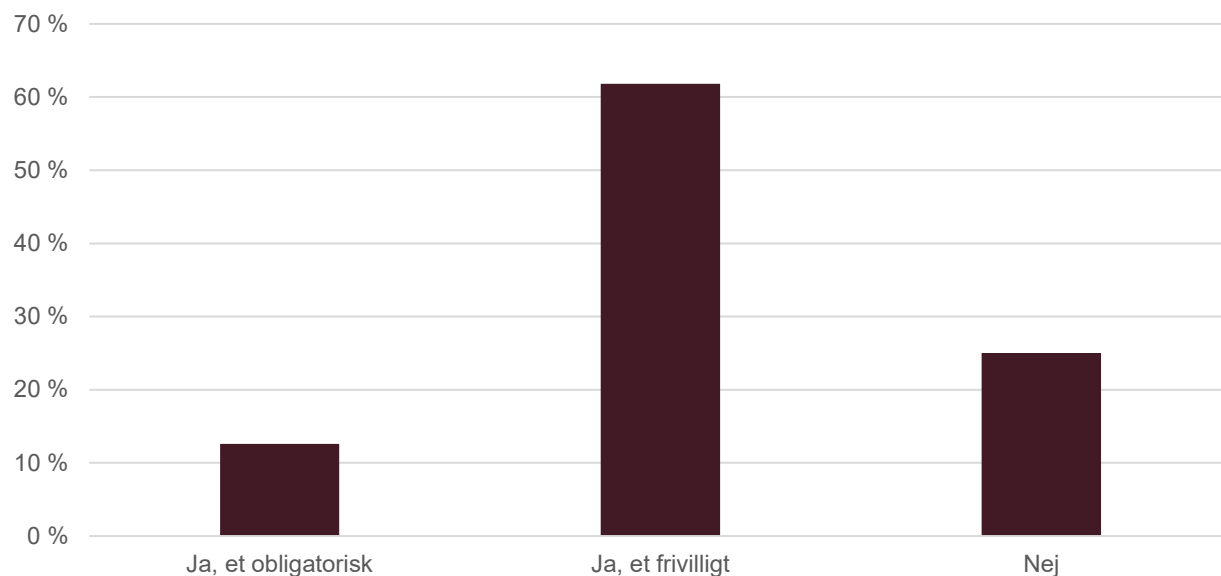
Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA
Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Figur 2b // Møder lærlingen op på arbejdspladsen som aftalt?



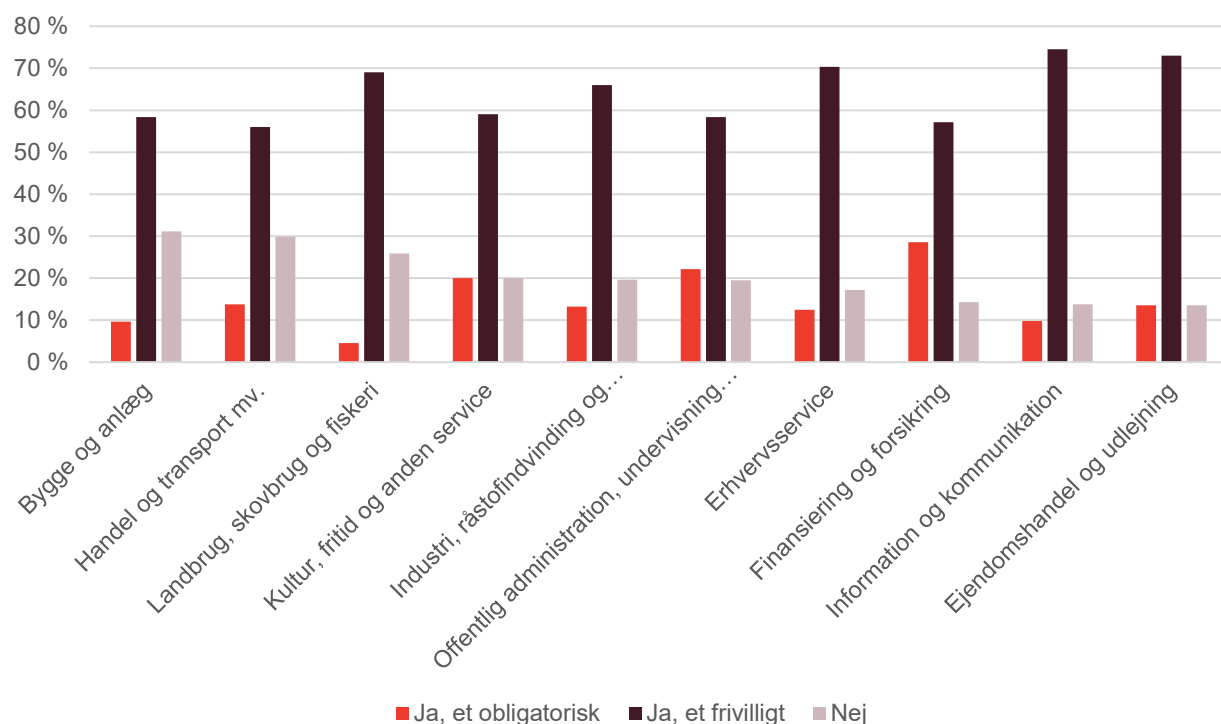
Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA
Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Figur 3b // Skal der være et kursus?



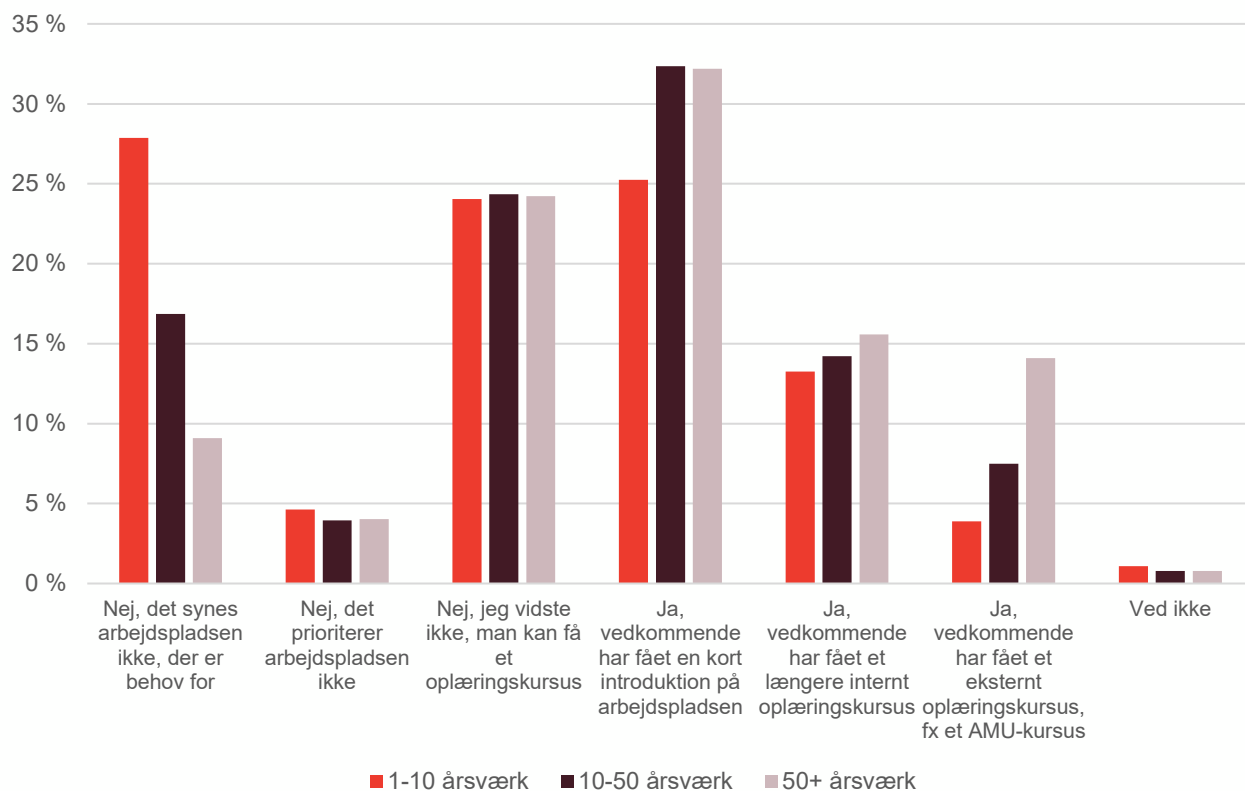
Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA
Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Figur 4b // Skal der være et kursus?



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA
Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.

Figur 5b // Får jeres lærlingeansvarlige/elevansvarlige introduktion til at kunne oplære lærlinge/elever?



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA
 Anm.: N = 5.563, som er arbejdspladser, der havde lærlinge i perioden 1. oktober 2022 til og med 31. januar 2023.



Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu