

SAMMENLIGNING MELLEM LÆREPLADSERS OG LÆRLINGES OPLEVELSESR



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

December 2025

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

Indhold

Baggrund	6
Hovedkonklusioner	8
Forskelle på lærlinges og lærepladsers syn på kvalitet i oplæringen	10
Hvad synes lærepladser og lærlinge er vigtigt for god kvalitet?	13
Feedback	13
Tale ordentligt på lærepladsen	17
Udvide forståelse for, at lærlingen er under uddannelse	18
Lærlinge er forberedt på at komme ud på en læreplads	20
Data og metode	23
Spørgeskema	23
Litteraturliste	26

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. Lærepladser inden for "Teknologi, byggeri og transport"
3. **Sammenligning mellem lærepladsers og lærlinges oplevelser.**

Denne rapport "Sammenligning mellem lærepladsers og lærlinges oplevelser", undersøger, hvordan lærlinge og lærepladser vurderer kvaliteten i oplæringen, ved at sammenholde deres svar på en række sammenlignelige spørgsmål om lærepladsen. Rapporten bygger på data fra den tidligere undersøgelse "Kvalitet på lærepladsen – Lærlingeperspektivet" (DEA, 2024) og denne undersøgelse, "Kvalitet på lærepladsen – arbejdsgiverperspektivet" (DEA, 2025).

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".

02

Hovedkonklusioner

Hovedkonklusioner

- Både lærlinge og lærlingeansvarlige er overordnet tilfredse med kvaliteten af oplæringsperioden, men lærepladserne synes, kvaliteten er højere, end lærlingene synes. På tværs af hovedområderne synes over 90 pct. af lærepladserne, at kvaliteten er god eller meget god, mens andelen blandt lærlingene ligger mellem 70 og 80 pct. Forskellen mellem lærlinges og lærepladsers vurdering af kvaliteten er størst inden for "Omsorg, sundhed og pædagogik".
- Lærlinge og lærepladser peger overordnet på mange af de samme elementer, som vigtige for en oplæring af god kvalitet: fx god stemning, klare rammer, fagligt udbytte og at inkludere lærlingen som en del af arbejdspladsen. Lærlingene oplever dog, at særligt tre forhold i mindre grad er til stede: 1) at der er et sted at gå hen, hvis de er utilfredse med noget, 2) at lærepladsen har forståelse for, at de er under uddannelse, og 3) at der er tid til løbende feedback på deres arbejde. Det kan være med til at forklare, hvorfor lærlingene samlet set er mindre tilfredse med kvaliteten, end lærepladserne er.
- På tværs af hovedområder vurderer lærepladserne i højere grad end lærlingene, at lærlingene får løbende feedback på deres arbejde. Lærepladserne peger bl.a. på, at det kan være svært at finde tid til at give lærlingen feedback i den daglige drift. Samtidig oplever nogle lærlingeansvarlige, at lærlingene ikke altid tåler feedback og tager det personligt, hvilket kan gøre det til en ressourcekrævende opgave.
- Lærepladserne vurderer generelt tonen på arbejdspladsen væsentligt bedre, end lærlingene gør. På tværs af hovedområder mener omkring 90-95 pct. af lærepladserne, at der i høj eller meget høj grad bliver talt ordentligt, mens andelen blandt lærlingene ligger lavere – særligt inden for "Teknologi, byggeri og transport", hvor der er en forskel på omkring 20-25 procentpoint. Flere lærlingeansvarlige anerkender, at der kan være en hård tone, og henviser til "gamle kulturer" i branchen, mens andre oplever, at de unge er mere sårbare over for kritik i dag.
- Både lærlinge og lærepladser vurderer, at der i oplæringen er forståelse for, at lærlingen er under uddannelse. Men lærepladsen vurderer i højere grad, at den udviser forståelse, end lærlingene oplever, at den gør. Forskellene er nogenlunde ens på tværs af hovedområder. Interviewene viser, at flere lærepladser gør sig umage med at give plads til lærlingens læringsproces, fx ved at skrue ned for tempoet i starten, udarbejde guidelines for lærlingene m.m. Samtidig peger andre lærepladser på, at tidspres, ressourcemangel, manglende information om lærlingens uddannelsesforløb samt lærepladsers og lærlinges forskellige forventninger kan være barrierer for oplæringsforløbet.
- Når det gælder skolernes forberedelse af lærlingene til at starte på en læreplads, er både lærlinge og lærepladser mere kritiske end ved de øvrige spørgsmål. Inden for de fleste hovedområder vurderer lærepladserne, at skolen er bedre til at forberede lærlingen på oplæringen, end lærlingene selv vurderer. Dette er dog ikke tilfældet inden for "Omsorg, sundhed og pædagogik", hvor lærlingene er mest positive med hensyn til, at skolen forbereder dem tilstrækkeligt. I interviewene efterspørger lærepladser bl.a. mere tidssvarende fagligt indhold og udstyr samt en tydeligere forberedelse af lærlingene på, hvad det vil sige at indgå på en arbejdsplads – både fagligt og socialt. Sammen med lærlingenes ønske om en bedre forberedelse peger det på et behov for et tættere samarbejde mellem skole og læreplads, hvilket uddybes i anbefalingerne i rapport 1.

03

**Forskelle på lærlinges og
lærepladsers syn på kvalitet
i oplæringen**

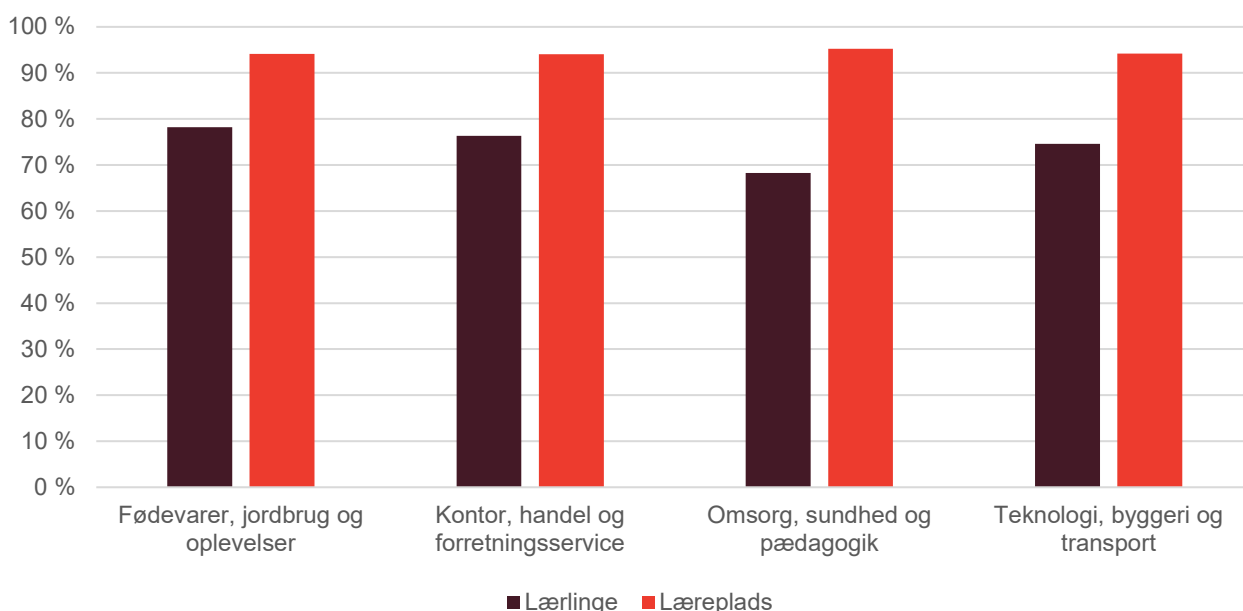
Forskelle på lærlinges og lærepladsers syn på kvalitet i oplæringen

Figur 1 viser, hvor stor en andel af lærlinge og lærepladser der samlet vurderer kvaliteten af lærepladsen som meget god eller god.

Overordnet er tilfredsheden stor i begge grupper, men lærepladserne vurderer kvaliteten mere positivt end lærlingene. På tværs af hovedområder vurderer over 90 pct. af lærepladserne, at deres egen kvalitet er meget god eller god, mens andelen blandt lærlingene ligger omkring 70-80 pct.

Forskellen er tydeligst inden for "Omsorg, sundhed og pædagogik", hvor næsten alle lærepladser vurderer kvaliteten som meget god eller god, mens andelen blandt lærlingene er lavere end for de øvrige hovedområder.

Figur 1 // Hvad synes du samlet set om kvaliteten af lærepladsen? Meget god og god.



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

Anm.: N = 5.563, som er lærepladser, samt n = 12.432, som er lærlinge. Spm. til lærepladser: Hvad synes du samlet set om kvaliteten af jeres arbejdsplads som læreplads? Spm. til lærlinge: Hvad synes du samlet set om kvaliteten af din læreplads?

Som rapport 2 viser, peger de interviewede lærepladser især på betydningen af god stemning og kommunikation på arbejdspladsen for den samlede kvalitet på lærepladsen. Der skal være klare rammer for lærlingene, og de skal inddrages i både sociale og faglige fællesskaber. Lærlingeansvarlige fremhæver desuden, at det har stor betydning at tage udgangspunkt i den enkelte lærling og at tage højde for, at lærlingene er forskellige. Det fremhæves også, at en god *onboarding* og løbende opfølgning er væsentlige elementer for en læreplads af høj kvalitet (jf. rapport 2, "Arbejdspladsers oplevelser med at være læreplads").

Den tidligere undersøgelse "Kvalitet på lærepladsen – fra lærlinges perspektiv" (DEA, 2024 (notat 3)) viser, at lærlinge deler flere af lærepladsernes synspunkter ift., hvad der er vigtigt, for at en læreplads har god kvalitet. Både lærepladserne og lærlingene vurderer, at det er væsentligt for kvaliteten, at lærlingene føler sig

som en del af arbejdspladsen og behandles som kollegaer på lærepladsen. Derudover finder lærlingene det også vigtigt, at de lærer det faglige håndværk, som de skal bruge efter deres uddannelse, og at de lærer at samarbejde og kommunikere med kollegaer på lærepladsen. Lærlingene oplever også generelt, at de ovenstående ting i relativt høj grad bliver indfriet på deres læreplads (DEA, 2024).

Til gengæld er der også flere forhold, som lærlingene synes er vigtige for god kvalitet, men som de ikke i tilstrækkelig grad oplever, er til stede på lærepladsen. Dette drejer sig især om:

- At der er et sted, hvor lærlingene kan få den rette hjælp, hvis de er utilfredse med noget på lærepladsen
- At lærepladsen udviser forståelse for, at lærlingen er under uddannelse, fx ved at være god til at forklare, hvordan vedkommende skal lave en opgave bedre næste gang
- At lærepladsen har tid til at give lærlingen løbende feedback på vedkommendes arbejde (DEA, 2024).

Ovenstående punkter kan være med til at forklare, på hvilke punkter lærlingene ikke er lige så tilfredse med kvaliteten af deres læreplads, som lærepladserne er.

04

**Hvad synes lærepladser og lærlinge
er vigtigt for god kvalitet?**

Hvad synes lærepladser og lærlinge er vigtigt for god kvalitet?

I dette afsnit vil vi dykke ned i nogle af de forhold, som lærlingene synes, er vigtige for god kvalitet på lærepladsen, men som de ikke oplever er til stede på lærepladsen (DEA, 2024). Ved de spørgsmål, hvor det er meningsfuldt, har vi stillet de samme spørgsmål til lærepladserne, som vi tidligere stillede til lærlingene. Dette kan give et indblik i, hvor lærepladser og lærlinge er enige i, at der er plads til forbedring ift. at højne kvaliteten af lærepladsen, og hvor de er mindre enige.

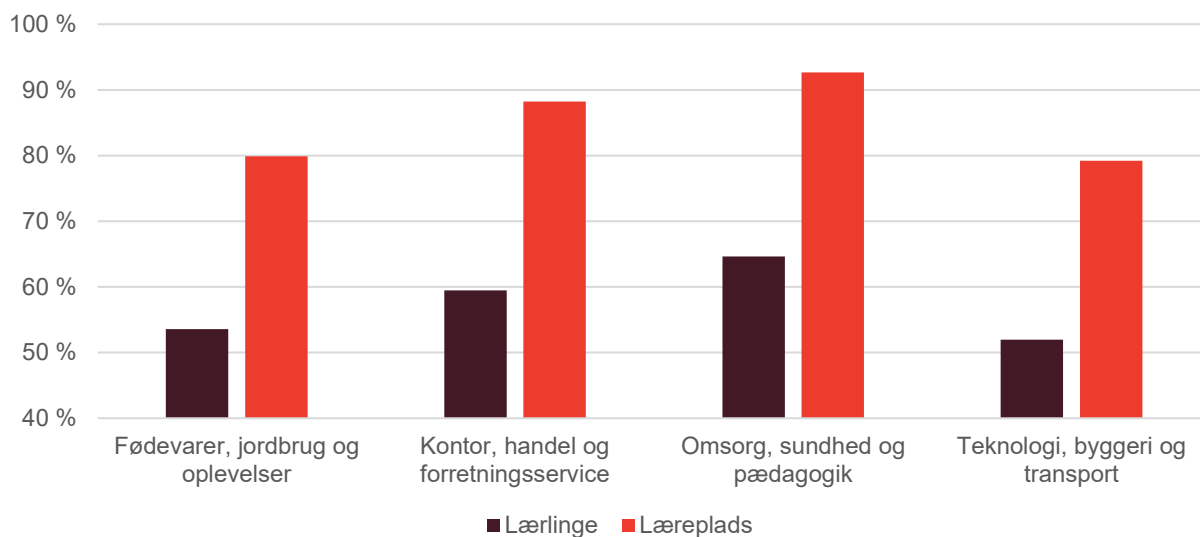
Feedback

Et af de parametre, som lærlingene især synes, var vigtigt for god kvalitet, men som de oplevede i mindre grad på deres læreplads, var, at "lærepladsen har tid til at give lærlingen løbende feedback på sit arbejde" (DEA, 2024). For at få et indblik i, om lærepladserne har samme oplevelse, spørger vi dem, i hvilken grad de synes, "at de som læreplads giver løbende feedback på lærlingenes arbejde".

Figur 2 sammenligner lærlingenes og lærepladsernes vurdering af, om lærlingene i høj eller meget høj grad får løbende feedback på deres arbejde. På tværs af alle hovedområder ligger lærepladsernes vurderinger højere end lærlingenes, og vi ser stort set identiske forskelle mellem besvarelsenerne på tværs af alle fire hovedområder.

"Omsorg, sundhed og pædagogik" ligger højest for både lærlinge og lærepladser. Her vurderer omkring 65 pct. af lærlingene, at de i høj eller meget høj grad får løbende feedback af lærepladsen, mens lærepladserne ligger lidt over 90 pct. "Teknologi, byggeri og transport" ligger lavest, men der er ikke nævneværdige udsving mellem hovedområderne. Her vurderer omkring halvdelen af lærlingene, at lærepladsen giver dem løbende feedback, mens knap 80 pct. af lærepladserne vurderer det samme. Inden for "Fødevarer, jordbrug og oplevelser" har omkring halvdelen af lærlingene gode oplevelser med feedback, mens cirka 80 pct. af lærepladserne vurderer, at de giver det. Inden for "Kontor, handel og forretningsservice" vurderer cirka 60 pct. af lærlingene, at feedbacken er god, mod knap 90 pct. af lærepladserne.

Figur 2 // Oplever du at give/få løbende feedback? I meget høj og høj grad.



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

Anm.: N = 5.563, som er lærepladser, samt n = 12.432, som er lærlinge. Spm. til lærepladser: I hvilken grad oplever I, at I som læreplads giver løbende feedback på lærlingenes arbejde? Spm. til lærlinge: I hvilken grad oplever du, at lærepladsen har tid til at give dig løbende feedback på dit arbejde?

Løbende feedback er vigtig for lærlingenes faglige udvikling, da det giver dem mulighed for at forbedre sig undervejs i oplæringen. Feedback kan samtidig give lærlingene en forståelse af, hvorfor opgaverne skal løses på bestemte måder. Som en lærling fortæller (DEA, 2024):

Jamen altså, for mig er det jo vigtigt at have nogle kollegaer, du kan spørge, lige så snart du er i tvivl om noget, og så forventer jeg at få et ordentligt svar, altså, fordi jeg vidste ingenting om den her branche, da jeg startede, så det er klart, der er mange ting, jeg er nødt til at lære – og altså, jeg vil også gerne vide, hvorfor vi gør, som vi gør, og ikke bare gøre det.

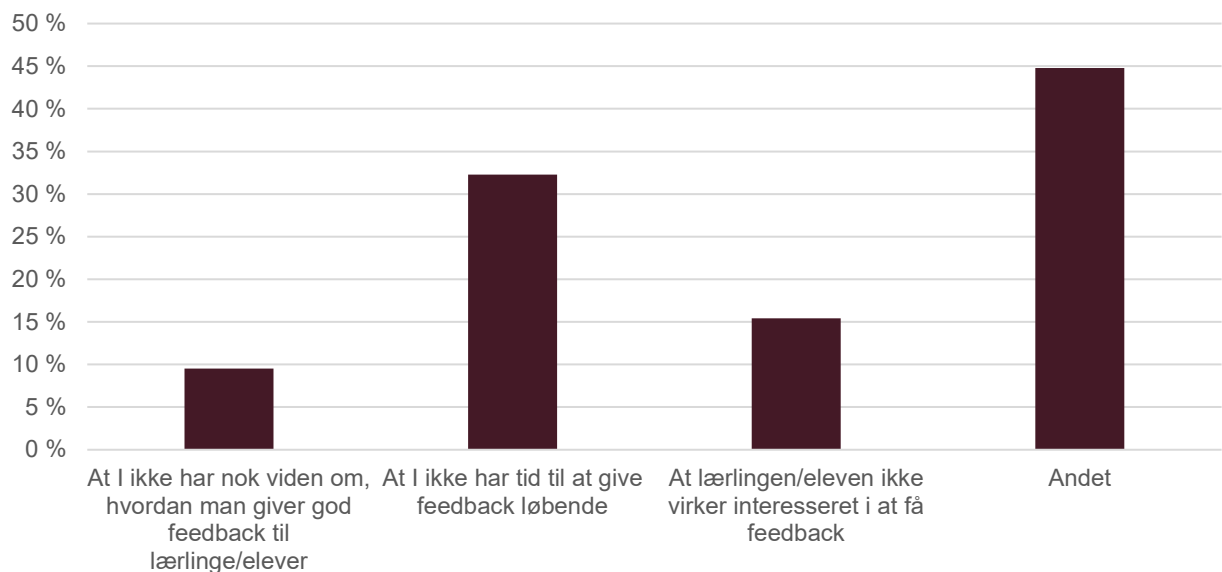
(Lærling, byggeri)

Da lærlingene ikke oplever, at de får lige så meget feedback, som de ønsker (DEA, 2024) og da der er divergens mellem lærlingenes og lærepladsernes oplevelse af, hvor meget feedback lærepladsen giver, giver det mening at se nærmere på lærepladsernes eget syn på, hvilke udfordringer der kan være ift. at give mere feedback til lærlingene. De lærepladser, der ikke selv vurderede, at de i meget høj grad gav lærlingen løbende feedback, fik derfor et spørgsmål om, hvad årsagerne til det kan være.

Figur 3 viser, at størstedelen af lærepladserne har svaret "Andet" på spørgsmålet om, hvilke udfordringer de oplever ift. at kunne give god feedback til deres lærlinge. Mere interessant er det derfor at se på de andre svar. Cirka 32 pct. af lærepladserne svarer, at de ikke har tid til at give løbende feedback, mens knap 10 pct. svarer, at de ikke har nok viden om, hvordan man giver god feedback til lærlingene.

Vi ser også, at 15 pct. svarer, at deres lærlinge ikke virker interesseret i at få feedback.

Figur 3 // Hvilke udfordringer oplever I ift. At give lærlingene feedback?



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelse ved DST Survey for DEA
Anm.: N = 5.563, som er lærepladser. Spm. til lærepladser: Hvis I ikke giver lærlingen løbende feedback i meget høj grad, skyldes det så ..." (se svarmuligheder i figur 3).

I interviewene blev det italesat, at lærepladserne bl.a. ikke har tid til at give lærlingene løbende feedback, fordi det er svært at finde tid og ressourcer til det i en travl hverdag. Nogle lærepladser synes, der er mange *need to*-opgaver ift. den almene drift af arbejdspladsen, hvorfor feedback til lærlingen kan blive en *nice to*-opgave, der så kan blive nedprioriteret. Det nævnes også, at der er mange administrative opgaver omkring lærlingen, hvilket kan gøre, at især mindre lærepladser kan have svært ved at finde så meget tid til oplæringen af lærlingen, som de ønsker.

I interviewene og i de åbne besvarelser i spørgeskemaet blev der også nævnt andre årsager til, at lærepladsen kan være udfordret med hensyn til at give lærlingen tilstrækkelig feedback. På baggrund heraf kan nogle af de perspektiver, der ligger i "Andet"-katagorien (jf. figur 3) fx være, at den lærlingeansvarlige ikke nødvendigvis er sammen med lærlingen i det daglige og derfor har ringere mulighed for at give den faglige feedback. Lærlinge kan indgå sammen med mange forskellige fastansatte i dagligdagen, og vores interviews tyder på, at det ikke nødvendigvis er alle, der er klædt på, motiverede for eller opmærksomme på at give feedback til lærlingen. En leder med personaleansvar siger fx:

Vi skal nok være bedre til få vores svende til at tage et lidt større ansvar for læringsprocessen med feedback.
(Lærlingeansvarlig, byggeri).

Der kan også være forskel på, hvor meget feedback henholdsvis lærlinge og lærlingeansvarlige mener, det er nødvendigt, at lærlingene får. Særligt yngre lærlinge kan have et stort behov for at få bekræftet, at de er på rette vej ift. deres opgaver. Dette kan være svært for de lærlingeansvarlige at sætte sig ind i, da de ofte ikke selv har været vant til at få feedback, især ikke på de arbejdsopgaver, der går godt (Juul-Wiese, Kamstrup, Hersom & Christensen, 2025). I vores interviews siger en lærlingeansvarlig fx, at han må huske lærlingene på, at "hvis de ikke får noget at vide, så gør de det rigtigt", hvilket er den måde, han er blevet oplært på.

Et andet element, der udfordrer flere lærlingeansvarlige med hensyn til at give lærlingene feedback, er, at de oplever, at nogle lærlinge tager feedbacken meget personligt. De lærlingeansvarlige er derfor varsomme med, hvordan de giver feedback til lærlinge, hvilket kan gøre det til en tids- og ressourcekrævende opgave. Lærlingeansvarlige giver følgende eksempler herpå i interviewene:

Der bruges utrolig meget tid på at sikre sig, at feedback bliver leveret uden at det medfører tårer.

(Lærlingeansvarlig, transport)

Lærlingene kan godt komme til at tage kritik af deres arbejde meget personligt. Jeg siger til dem, "det er ikke dig, det er, så du kan blive bedre. Det er ikke dig, det er opgaven".

(Lærlingeansvarlig, byggeri)

Selvom nogle lærlinge kan tage kritik personligt, viser CEVEU's undersøgelse, at lærlinge kan efterspørge tydelig og konkret konstruktiv feedback – når blot den gives på en måde, der hjælper dem videre og peger dem tydeligt i retning af, hvad de kan gøre anderledes næste gang (Juul-Wiese, Kamstrup, Hersom & Christensen, 2025).

Det tyder således på, at lærlinge og lærlingeansvarlige kan have forskellige holdninger til, i hvor høj grad og hvordan man skal give feedback på lærepladsen. Dette kan skyldes forskellige oplevelser af, hvornår man taler "ordentligt" til hinanden. Det vil næste afsnit give flere eksempler på.

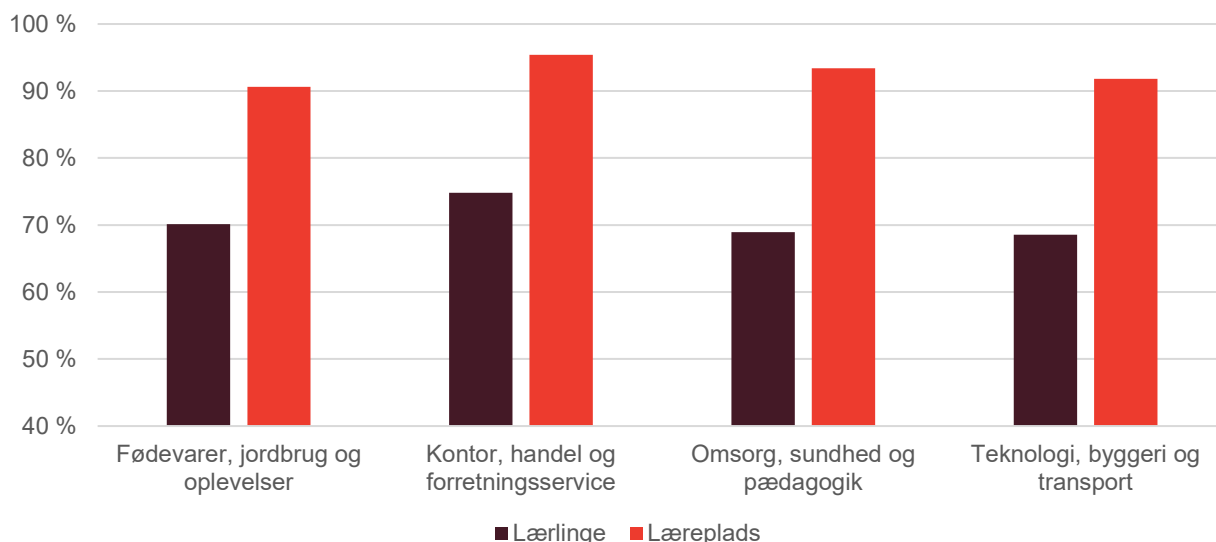
Det skal dog nævnes, at der også er flere eksempler på lærepladser, som har gode erfaringer med, og går meget op i, at give lærlingene feedback. Nogle har endda systematiske praksisser for, hvordan de giver tilbagemeldinger til lærlingene (Juul-Wiese, Kamstrup, Hersom & Christensen, 2025).

Tale ordentligt på lærepladsen

At der bliver talt pænt på lærepladsen, er vigtigt for lærlingens psykiske arbejdsmiljø, da vedkommende står i en allerede usikker situation, ved ofte at være den yngste og den mindst erfarne på lærepladsen (Hems Jørgensen, 2016). Gensidig respekt og en god omgangstone har således stor betydning for lærlingens trivsel og kan gøre tunge eller rutineprægede opgaver "mere okay" (Juul-Wiese, Kamstrup, Hersom & Christensen, 2025). Derfor er det interessant at undersøge, hvad henholdsvis lærlinges og lærepladsers oplevelser er med, om der bliver talt ordentligt på lærepladsen.

Vi ser igen, at lærepladserne vurderer sig selv meget højt, jf. figur 4. På tværs af alle fire hovedområder er det mellem 90 og 95 pct., der mener, at der i meget høj eller høj grad bliver talt ordentligt på lærepladsen. "Kontor, handel og forretningsservice" ligger i top med 95 pct., og også deres lærlinge giver den højeste vurdering, dog 20 procentpoint lavere med 75 pct. Den laveste vurdering af, om folk taler ordentligt, finder vi hos lærlingene inden for "Teknologi, byggeri og transport", hvor 69 pct. har valgt i meget høj og høj grad. Det er 24 procentpoint færre end lærepladsernes egen vurdering inden for hovedområdet.

Figur 4 // Taler folk ordentligt på lærepladsen? I meget høj og høj grad.



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

Anm.: N = 5.563, som er lærepladser, samt n = 12.432, som er lærlinge. Spm. til lærepladser: I hvilken grad oplever I, at folk taler ordentligt til hinanden på jeres læreplads? Spm. til lærlinge: I hvilken grad oplever du, at folk taler ordentligt til hinanden på lærepladsen?

Vores tidligere undersøgelse viste, at det at tale ordentligt til hinanden på lærepladsen især er vigtigt for kvindelige lærlinge, og de oplevede det også i mindst grad på deres læreplads (DEA, 2024). Fra vores interviews med de lærlingeansvarlige italesætter flere lærepladser, at en god tone er vigtig for god kvalitet:

Der skal være god stemning, god kommunikation, og man skal tale ordentligt til 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.
(Lærlingeansvarlig, landbrug)

Den gode tone er dog ikke nødvendigvis noget, som henholdsvis lærlinge og lærlingeansvarlige oplever på samme måde. I vores interviews og åbne spørgeskemabesvarelser giver en del af de lærerpladsansvarlige

udtryk for, at de forsøger at opretholde en god tone, men de oplever, at lærlingene er blevet mere skrøbelige end tidligere, hvorfor det kræver, at man skal være forsigtig med, hvad man siger. Et eksempel herpå er:

De unge tåler ikke megen kritik eller modstand. De er blevet mere pylrede nu, end de var for ti år siden.

(Lærlingeansvarlig, byggeri)

Andre lærlingeansvarlige er enige i, at folk ikke altid taler ordentligt til hinanden på lærepladsen. Nogle begrundet dette med, at det er en "gammel kultur i branchen", fx:

Tonen kan være hård. Tonen kan være meget hård. Det er en gammel kultur, der ligger i branchen. Men hvis jeg har hørt, at der har været en konflikt ude på pladsen, så kan jeg godt finde på at ringe til lærlingen: "Der var godt nok en episode i går, og bla bla", og så har vi en snak om det.

(Lærlingeansvarlig, byggeri)

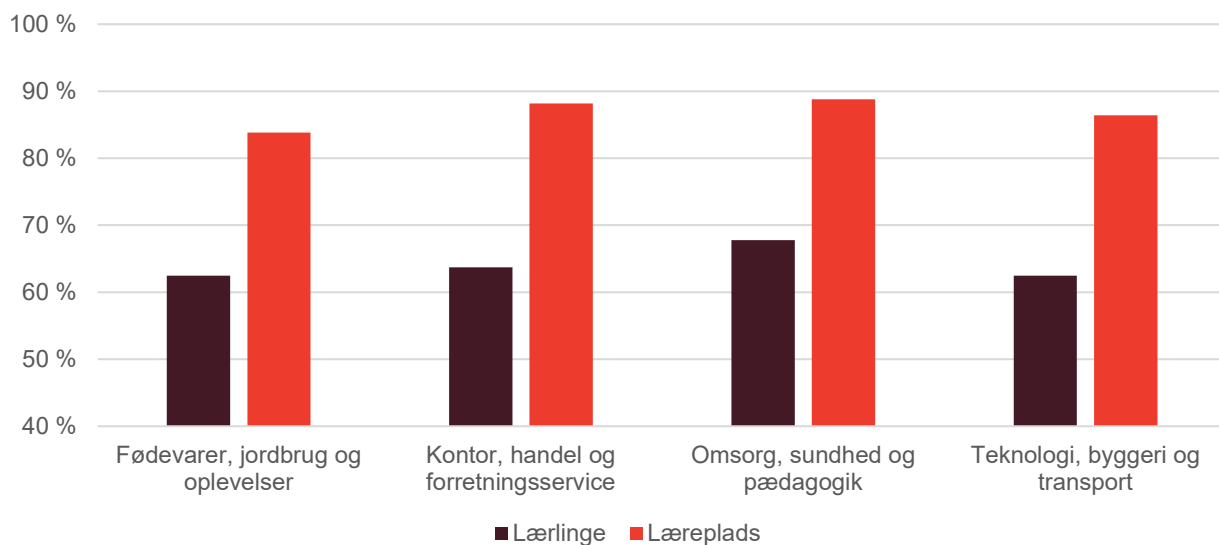
Andre lærepladser fortæller også, at de har gode erfaringer med, at en HR-medarbejder eller en anden medarbejder følger op på lærlingen, hvis vedkommende har oplevet konflikter, eller hvis der har været en hård tone på lærepladsen.

Udvide forståelse for, at lærlingen er under uddannelse

Et andet vigtigt kvalitetsparameter er ifølge lærlingene, at lærepladsen udviser forståelse for, at de "kun" er lærlinge og dermed er under uddannelse. Det oplever lærlingene dog i mindre grad ude på deres læreplads. Derfor spurgte vi de lærlingeansvarlige om, i hvilken grad de lykkes med at udvide forståelse for, at lærlingen er under uddannelse.

Både lærlinge og lærepladser inden for "Omsorg, sundhed og pædagogik" oplever den bedste forståelse for, at lærlinge er under uddannelse, jf. figur 5. Her mener 68 pct. af lærlingene, at der i meget høj eller høj grad er forståelse for det, mens det for lærepladserne er 21 procentpoint flere, nemlig 89 pct. På tværs af hovedområderne er forskellene mellem lærepladsers og lærlinges besvarelser meget ens, idet de svinger mellem 21 og 25 procentpoint. Både lærlinge og lærepladser inden for "Fødevarer, jordbrug og oplevelser" vurderer i lavest grad, at de er gode til at udvide forståelse for, at lærlinge er under uddannelse. Her er det 62 pct. af lærlingene, der svarer i meget høj og høj grad, mens det er 84 pct. af lærepladserne.

Figur 5 // Udviser i forståelse for, at lærlinge er under uddannelse? I meget høj og høj grad.



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

Anm.: N = 5.563, som er lærepladser, samt n = 12.432, som er lærlinge. Spm. til lærepladser: I hvilken grad oplever I, at udviser forståelse for, at lærlinge er under uddannelse, fx ved at I er gode til at forklare, hvordan de skal lave en opgave bedre næste gang? Spm. til lærlinge: I hvilken grad oplever du, at lærepladsen udviser forståelse for, at du er lærling, fx ved at være god til at forklare, hvordan du skal lave en opgave bedre næste gang?

Lærlinge kan komme fra meget forskellige steder i livet. For nogle er oplæringen deres første møde med arbejdsmarkedet, og andre kan have mange års erhvervserfaring. Men uanset hvilken alder og erfaring man har som lærling, er det vigtigt, at man føler sig tryk og bliver mødt der, hvor man er i sin læringsproces (Jørgensen, 2016; Louw & Pløger Nielsen, 2021). DEAs undersøgelse (2024) viser faktisk, at især lærlinge over 25 år har et ønske om, at lærepladsen i højere grad udviser forståelse for, at de er lærlinge.

Som en lærlingeansvarlig fortæller, kræver det noget andet at have en lærling, der er under uddannelse, end at have en uddannet medarbejder. Det er vigtigt, at lærepladsen er klar over det og vil investere i det (DEA, 2024):

Man skal have taget stilling til, at man ønsker at være en læreplads og at man ønsker at skabe en uddannelsesramme. At lærepladsen vil lære et ungt menneske noget, at det ikke bare er en medarbejder, man mangler. Men at man reelt ønsker at uddanne unge mennesker og investere det i det, der skal til.
(Lærepladskonsulent, fødevarer, jordbrug og oplevelser)

I interviewene var der flere eksempler på, hvordan lærepladser gjorde sig umage med at gøre plads til, at lærlingen er under uddannelse, fx ved at sætte ekstra tid af til at lade lærlingen lære arbejdspladsen at kende i starten, og have en forståelse for, at der kan være rigtig mange oplysninger for en ny lærling. Nogle lærepladser har også udarbejdet en guideline om, hvordan det er at være lærling hos dem.

Lærepladserne udtrykker dog, at de ønsker mere kommunikation med skolen om bl.a. lærlingenes uddannelsesforløb, så de kan få en bedre forståelse af uddannelserne, jf. rapport 2, "Arbejdspladsers oplevelser med at være læreplads". Derudover oplever nogle lærepladser, at de kan være udfordret af manglende tid og resourcer til at oplære lærlingene i så høj grad, som de ønsker. Lærlinge og lærepladser har tilmed forskellige

holdninger til, hvor meget og hvordan der skal give tilbagemeldinger på lærlinges opgaver, jf. det ovenstående afsnit "Feedback".

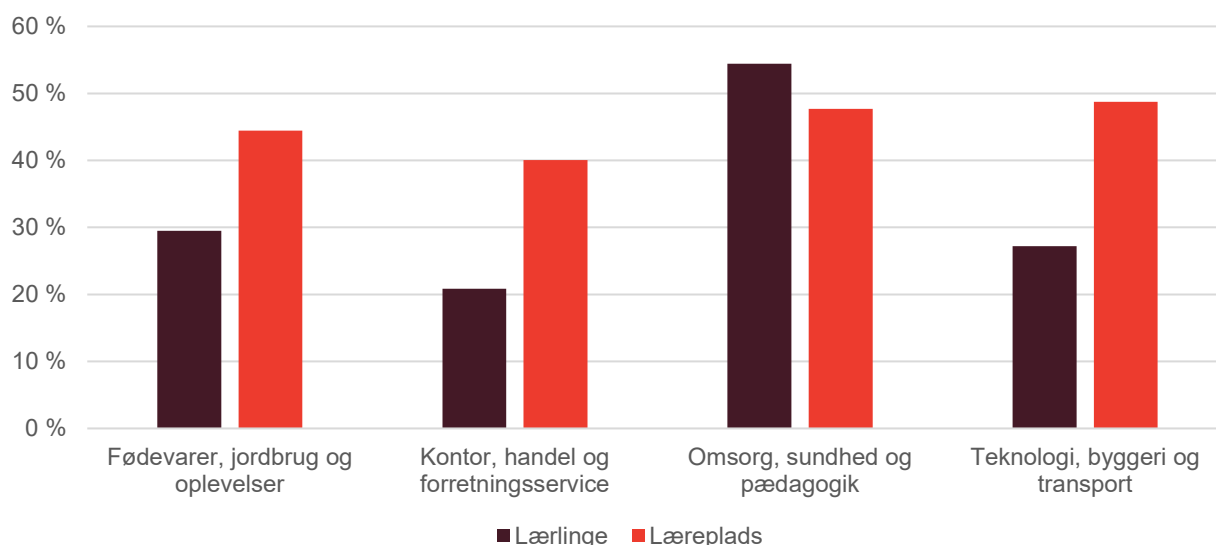
Lærlinge er forberedt på at komme ud på en læreplads

Mange lærlinge – især mandlige – synes, det er vigtigt, at skolen forbereder dem på, hvordan det er at starte på en læreplads, men oplever ikke, at dette bliver gjort i tilstrækkelig grad (DEA, 2024). Derfor har vi stillet de lærlingeansvarlige samme spørgsmål, nemlig i hvilken grad de synes, at skolen har forberedt lærlingene godt nok på at komme ud på en læreplads.

Figur 6 viser andelen af lærlinge og lærepladser, der vurderer, at skolen i meget høj grad eller i høj grad har forberedt lærlingene godt på at komme ud på en læreplads. Generelt ligger vurderingerne markant lavere end vi ser i mange af de andre spørgsmål. Her ser vi også det eneste resultat, hvor lærlingene inden for et af hovedområderne ligger højere med hensyn til vurderingen end lærepladserne. Det er inden for "Omsorg, sundhed og pædagogik", hvor omkring 55 pct. af lærlingene svarer, at de er godt forberedt af skolen – mod cirka 47 pct. af lærepladserne.

"Kontor, handel og forretningsservice" ligger lavest for både lærlinge og lærepladser. Her mener kun cirka 20 pct. af lærlingene, at de er godt forberedt – og tilsvarende 40 pct. af lærepladserne. For "Teknologi, byggeri og transport" vurderer omkring 27 pct. af lærlingene, at de er godt forberedt, mens lærepladsernes andel ligger omkring 49 pct. For "Fødevarer, jordbrug og oplevelser" vurderer omkring 30 pct. af lærlingene, at de er godt forberedt, mens cirka 44 pct. af lærepladserne vurderer det samme.

Figur 6 // Har skolen har forberedt lærlingen på at komme ud på en læreplads? I meget høj og høj grad



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

Anm.: N = 5.563, som er lærepladser, samt n = 12.432, som er lærlinge. Spm. til lærepladser: I hvilken grad oplever I, at skolen har forberedt lærlingene godt nok til at komme ud på en læreplads? Spm. til lærlinge: I hvilken grad oplever du, at skolen forbereder dig på, hvordan det er at starte på en læreplads?

Som rapport 2, "Arbejdspladser oplevelser med at være læreplads", viser, ønsker lærlingeansvarlige, at viden, materialer og udstyr på skolen er mere tidssvarende ift. det, der benyttes på arbejdspladser. Derudover synes nogle lærepladser, at det er skolens ansvar at lære lærlingene, hvordan man skal opføre sig på en arbejdsplads og forberede dem på, hvilke forventninger og krav der er på en arbejdsplads.

Lærlingeundersøgelsen peger også på, at det vil være en fordel, hvis der placeres et tydeligt ansvar for, hvem der skal forberede lærlinge på deres første oplæring. Nogle lærlinge har ikke været ude på arbejdsmarkedet før, hvorfor det er vigtigt at forberede dem på, hvilke dilemmaer og udfordringer de kan møde i deres oplæring (DEA, 2024).

I CEVEU's rapport fremhæves vigtigheden af, at skoler og lærepladser understøtter lærlinges oplevelse af mening i overgangen mellem skole og oplæring (Kamstrup & Aarkrog, 2024). Skolerne kan fx hjælpe lærlinge i overgangen ved at lære dem noget, de kan anvende i oplæringen, men også ved at give dem en tro på, at de er i stand til at udføre relevante arbejdsopgaver. Dette kan dog være en udfordrende opgave for lærerne, da det kræver en høj grad af differentiering af undervisningen, fordi eleverne har vidt forskellige niveauer.

Der skal gøres opmærksom på, at skolernes perspektiv ikke er repræsenteret i denne undersøgelse. Der er udelukkende sendt spørgeskemaer til lærlinge og lærepladser, hvorfor skolernes perspektiv med fordel kan undersøges i en fremtidig analyse, jf. kapitlet "Baggrund".

05

Data og metode

Data og metode

Denne rapport baserer sig på en sammenligning af vores resultater fra den tidligere undersøgelse om lærlingenes ønsker om og oplevelser af kvalitet på lærepladser (DEA, 2024). Vi har lavet direkte sammenligninger de steder, hvor det var meningsfyldt at spørge de lærlingeansvarlige om det samme, som vi oprindeligt havde spurgt lærlingene om. I følgende afsnit vil vi gennemgå metoden fra den forudgående rapport samt for denne.

Kort oprids af metode for lærlinge analysen

Spørgeskemaet blev opbygget på baggrund af undersøgelser om oplæring samt interviews med henholdsvis lærlinge, lærepladsvejledere, lærepladsansvar lige og personer fra de faglige udvalg (DEA, 2024). Den endelige population var på 84.459 elever. Stikprøveanalysen har resulteret i 12.432 svar fra lærlinge på tværs af hovedområder. Ud af disse gik 566 personer, svarende 4,5 pct., ikke længere på en erhvervsuddannelse, da de besvarede spørgeskemaet, mens 11.866 lærlinge stadig gik på en erhvervsuddannelse ved besvarelsen. Der var et bortfald på 38.767 personer. For en mere dybdegående forklaring se "Kvalitet på lærepladsen – lærlingeperspektiv" (DEA 2024 (notat 3)).

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. For lærlingenes vedkommende forsøgte vi at få en aldersspredning, hvorfor der både var unge lærlinge og voksenlærlinge. 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. interviewpersonens 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 handler om, hvad der kan gøres, for at lærepladserne får endnu bedre muligheder for at give lærlinge et godt oplæringsforløb. Her fik vi 1.473 besvarelser fra lærepladserne. Citaterne fra de åbne spørgeskemabesvarelser bliver brugt i undersøgelsen og er sammen med interviewene benyttet til at uddybe tendenserne, 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 interviews med lærlingeansvarlige.

Inden udsendelsen af spørgeskemaet pilottestede vi spørgeskemaet på 12 lærlingeansvarlige. Vi prioriterede at finde lærlingeansvarlige 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 stor del af de lærlingeansvarlige kan være udfordrede med hensyn til at læse, hvorfor formuleringerne af spørgsmålene er gjort så let forståelige 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 ledte ikke til ændringer i spørgeskemaets opsætning eller indhold, og besvarelsene 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, vi gennemførte spørgeskemaundersøgelsen blandt lærlinge i (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 var i lære på fra vores tidligere undersøgelse. Begrundelsen for dette er, at vi gerne vil kunne sammenligne besvarelsene fra lærlingene og fra lærepladserne. Efter at DST Survey tjekkede p-numrene i Erhvervsstatistik Register (ESR), består populationen af 27.312 p-numre/arbejdssteder.

For at få fat i arbejdsstederne kontaktede Danmarks Statistik alle CVR-numre, som er 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 de havde mere end ti arbejdssteder, så blev ti tilfældigt udvalgt. Af invitationen til at deltage i undersøgelsen fremgik det, at invitationen er 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 og 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.

Analysen bygger ydermere på 12.432 besvarelser fra lærlinge fra den tidligere rapport om kvalitet fra lærlingenes perspektiv (DEA, 2024), jf. afsnittet ovenfor "Kort oprids af metode for lærlingeundersøgelsen".

Stikprøverne er i begge surveyundersøgelser udtrukket fra den samme population. Knap 2.200 af lærepladserne er de samme, som de lærlinge, der besvarede spørgeskemaundersøgelsen i 2024, gik på. Der er dog den udfordring, at store virksomheder med mange forskellige underafdelinger, alle vil tælle med som én virksomhed. Dvs. at den lærlingeansvarlige, som har besvaret spørgeskemaet, ikke nødvendigvis arbejder samme sted, hvor lærlingen, der har besvaret, har stået i lære. I analysen har vi derfor beregnet gennemsnittet af alle besvarelsene og ikke kun de cirka 2.200, hvor der er sammenfald. Det sikrer os både de rigtige vægte ift. virksomhedsstørrelser og brancher og giver flere observationer.

06

Litteraturliste

Litteraturliste

BUVM (2025a). "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 (2023). "Frafaldet på erhvervsuddannelser er næsten fire gange større end på gymnasiale uddannelser". <https://uvm.dk/aktuelt/nyheder/2023/september/230907-frafaldet-paa-erhvervsuddannelser/>

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

Bisgaard, J. (2018). "Praktikkens didaktik: Hvordan styrkes lærlinges og studerendes engagement og læring i praktik?" Forskningsprogrammet Livslang Læring, Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU), Aarhus Universitet.

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

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

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

Fraser, C. J., Duignan, G., Stewart, D., & Rodrigues, A. (2019). "Overt and Covert: Strategies for Building Employability Skills of Vocational Education Graduates". *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability* 10(1):157-172.

Jørgensen, C. Helms (2016). "Den gode praktikplads". <https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portalf/57317972/HfteDenGodePraktikplads.pdf>

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>

Louw, A., & Pløger Nielsen, K. T. (2021). "Dannelse på lærepladsen – om mødet mellem unge og arbejdsmarkedet i erhvervsuddannelserne". *Dansk pædagogisk Tidsskrift*. <https://dpt.dk/tema/2021/3/dannelse-paa-laerepladsen-om-moedet-mellem-unge-og-arbejdsmarkedet-i-erhvervsuddannelserne/>

Tanggaard, L., & Elmholt, C. (2008). "Assessment In Practice: An inspiration from apprenticeship". *Scandinavian Journal of Educational Research* 52(1):97-116. <https://doi.org/10.1080/00313830701786719>



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