

Torsdag 02/02 2012

Sure chefer skræmmer lærlinge væk

I KÅRE KILDALL RYSGAARD

Hver femte lærling, der har droppet erhvervsuddannelsen eller tænker på at gøre det, klager over, at chefen behandler dem dårligt. Pædagogikken er håbløst gammeldags, og man lærer for lidt, lyder kritikken. Mange unge er forkælede og ikke klar til at arbejde, svarer arbejdsgiverne.



Billede: Jørgen Schytte, Scanpix

GENERATIONSKLØFT I årevis har man hørt, at manglen på praktikpladser er det store monster, når det gælder det store frafald på erhvervsuddannelserne. Godt hver tredje forlader erhvervsskolerne uden at gøre deres uddannelse færdig. Men spørger man de unge selv, hvorfor de er droppet ud eller overvejer at gøre det, så vægter det lige så højt, at chefen behandler dem dårligt.

Hver femte ung, som enten er stoppet eller overvejer at stoppe på erhvervsuddannelserne, fortæller, at chefen i læretiden ikke behandler dem ordentligt. Dermed er dårlige chefer ifølge de unge et næsten lige så stort problem for frafald som manglende praktikpladser. Det viser undersøgelsen »VestLiv« fra Arbejdsmedicinsk Klinik på Regionshospitalet Herning.

»Det er ikke lutter lagkage at være lærling. Man skal vænne sig til at have en bestemt plads i hierarkiet. Undersøgelsen viser, at arbejdsmiljøet på praktikpladsen spiller en rolle for frafald. Mange unge bliver ikke behandlet, som de forventer,« siger Claus D. Hansen, adjunkt på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde på Aalborg Universitet, som har været med til at lave undersøgelsen, der bygger på svar fra 359 unge.

Ministeren er fortørnet

På Christiansborg er undervisningsministeren fortørnet over, at så mange lærlinge falder fra uddannelsen, fordi de er sure på chefen.

»Frafaldet er et stort problem og bestemt noget, man skal tage alvorligt. Det er rigtigt skidt for samfundet, når en ung forlader håndværkervejen med en dårlig oplevelse. Det er synd for den unge, men også spild af tid for virksomheden, som har taget en lærling ind,« siger undervisningsminister Christine Antorini (S).

Venstres uddannelsesordfører beklager også, at mange unge toppes med chefen og forlader uddannelsen.

»Hvis virksomheden føler, at de har smidt ressourcer i at uddanne en lærling, er det et kæmpe problem, når eleven stopper. Det er ikke sikkert, at virksomheden tager en ny ung ind, og det kan være, at vi mister praktikpladser,« siger Tina Nedergaard (V).

Ungdomsforsker Mette Lykke Nielsen fra Center for Ungdomsforskning, DPU mener, at undersøgelsen får advarselslamperne til at blinke.

»De unge forlader kun lærepladsen, hvis der virkelig er noget galt. Det er meget vanskeligt at finde en anden læreplads for øjeblikket,« understreger hun.

Chok i murerskuret

Mens alle er enige om, at det er uheldigt, at unge dropper uddannelsen, fordi de strides med chefen, så er der stor uenighed om, hvem som bærer ansvaret. Hvis skyld er det, at så mange unge føler, at chefen behandler dem dårligt?

Mattias Tesfaye, udlært murer og i dag faglig sekretær for byggeri i 3F, mener, at en del af forklaringen på problemerne skal findes i den kulturkløft, der er imellem generationerne på arbejdspladserne.

På en kold mark klokken syv om morgenen stod han engang selv med nogle fremmede mænd og oplevede et kulturchok. Han var murerlærling og kom fra skolen til "den brutale, barske virkelighed". Flere år efter mødet med marken oplever han som faglig sekretær stadig, at mange unge får et chok, når de begynder som lærlinge. Nogle bliver tidligt trætte af chefen.

»De unge er vokset op med, at de kan blive, hvad de vil. De skal række efter stjernerne. I skolen og børnehaven har de været i centrum, men når de træder ind i et murerskur, handler det ikke mere om dem. Det er barsk og grænseoverskridende for mange at opleve, og de føler sig alene,« siger Mattias Tesfaye.

Situationen bliver endnu værre, hvis chefen har en gammeldags pædagogik og vælger at overhøre lærlingen. Det har murerlærlingen Sami Lakhani oplevet. I januar 2011 stod han i lære i Storkøbenhavn. Chefen havde forpligtet sig til, at der skulle være andre muresvende ansat, fordi han ikke selv var murer. Men svendene blev fyret, og Sami Lakhani arbejdede alene i flere måneder.

»Det værste af det hele var, at jeg konstant snakkede til en mur, når jeg klagede til chefen. Jeg kom ingen vegne. Det virkede, som om min daværende arbejdsgiver ikke hørte efter,« oplevede han.

Forkælede unge fatter ikke arbejdsmarkedet

Mens lærlingene klager over cheferne, så brokker cheferne sig over de unge. Håndværksrådet har tit mestre i røret, som har svært ved at forstå lærlingene.

»Der er utroligt mange unge, som ikke er parate til at arbejde. De unge opfatter praktikken som et skoleforløb. Men som lærling er man både i skole og på arbejde. En arbejdsplads er ikke en demokratisk studiekreds. Der er bestemte roller, man udfylder som leder, svend og lærling. Sådan er det bare, men nogle unge stiller store og urealistiske krav. De er meget umodne,« mener Heike Hoffmann, erhvervspolitisk konsulent i Håndværksrådet.

Hun erkender, at cheferne godt kan forbedre sig, men mange konflikter opstår, fordi de unge ikke følger spillereglerne på arbejdspladsen. For eksempel har nogle unge problemer med at møde kl. 7. Men bilen venter ikke hos tømrermesteren, hvis lærlingen sover over. Den kører af sted. Nogle unge snakker også privat i mobiltelefonen, mens de er på arbejde. Det bryder mange ældre mestre over 50 år sig bestemt ikke om.

»Det er en kæmpe generationskløft mellem mestre og lærlinge,« konstaterer Heike Hoffmann.

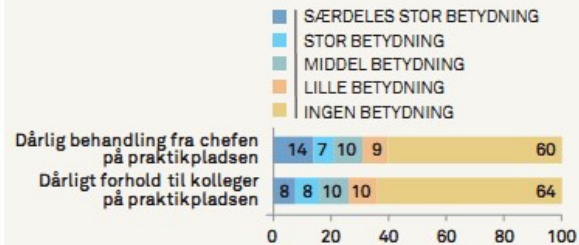
Ib Haahr, formand for Danske Erhvervsskoler, mener, at de unge gennem opdragelsen har fået et forkert syn på arbejdslivet.

DÅRLIGT FORHOLD TIL CHEFER OG KOLLEGER FÅR LÆRLINGE TIL AT OPGIVE

Zoomer man ind på lærlingenes forhold til chef og kolleger på praktikpladsen, viser det sig, at næsten hver tredje lærling, som overvejer at droppe eller har droppet deres erhvervsuddannelse, har et dårligt forhold til sin chef og tillægger forholdet enten »særlig stor«, »stor« eller »middel« betydning for deres overvejelse/beslutning. Hver fjerde svinger ikke med sine kolleger.

? **Hvor stor betydning har følgende forhold for din overvejelse om/beslutning om at stoppe?**

PROCENT



KILDE | »Vestliv« fra Arbejdsmedicinsk Klinik på Regionshospitalet Herning og Aalborg Universitet. Spørgeskemaundersøgelse blandt 359 unge, som overvejer at stoppe på erhvervsuddannelsen eller har stoppet. Svar er indsamlet i perioden 2009-2011.

»Holdningen blandt de unge er, at de er centrum på jord og skal behandles derefter. De forstår ikke, at det har en konsekvens, hvis man for eksempel begår fejl på en arbejdsplads. Hvis chefen træder dem for nær, så går de hjem. De små virksomheder er ikke klædt på til at møde den generation. De unge har været båret gennem tilværelsen og været med til at beslutte alting. De har svært ved at acceptere, at de skal lære kæft, trit og retning,« siger han.

Stop med at klø dig i røven

Da Casper Søe var elektrikerlærling i Aarhus gjorde chefen meget ud af at lære de ansatte kæft og trit, men den positive retning manglede. Tonen i virksomheden var kontant. En overvægtig lærling fik øgenavnet 0,1 tons lærlingen, og chefen hakkede på de ansatte på skift.

»Man fik en skideballe, selvom man ikke havde gjort noget forkert. Chefen var utilfreds med folk hele tiden. På de små steder får nogle mestre lov til at tyrannisere,« mener Casper Søe.

Han husker stadig, at han uden vejledning blev sat til at lave dørtelefoner. Det kunne han snildt finde ud af selv, mente chefen. Da han ikke var færdig ved fyraften, fik han skældud, fordi han var så langsom.

Overhalingerne blev ved over så lang en periode, at Casper Søe hver morgen inden arbejde var ved at kaste op. Lægen sagde, at det var stress.

»Jeg var i tvivl om det var mig, som der var noget galt med. Dengang tænkte jeg, at jeg aldrig ville lave elektrikerarbejde mere,« fortæller han.

Casper Søe fandt endelig en anden praktikplads og er i dag glad for at være elektriker.

Konsulentfirmaet COWI nikker genkendende til, at mange unge overvejer at stoppe uddannelsen på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø. Konsulenthuset har tidligere foretaget en stor undersøgelse, som viste, at der var problemer med arbejdsmiljøet for 10 procent af lærlingene.

»De unge mangler anerkendelse. Det er ikke kun et spørgsmål om at få ros, men også om at blive behandlet retfærdigt og med respekt. Nogle steder oplever lærlingene, at tonen er rå og direkte ubehagelig,« siger Niels Anker, seniorkonsulent hos COWI.

Lærlinge skal ned i mudderet

I 3F oplever man, at mange mindre arbejdspladser har problemer med at give lærlinge de forskelligartede opgaver, som de skal kunne for at bestå svendepreven. På de større virksomheder er både arbejdsopgaver og arbejdsmiljø sat mere i system.

»Desværre er der mange virksomheder, hvor holdningen er lidt som i hæren. Lærlinge skal først ned i mudderet og søles til, før de får lov til at lave det sjove arbejde. Men unge i dag er for krævende til ydmygt at acceptere situationen. Lunten er kortere. Hvis de skal stå op kl. 05.30, så skal opgaverne ikke kun være sure, men også søde,« fastslår Mattias Tesfaye, faglig sekretær i 3F.

Murerlærlingen Sami Lakhani blev i begyndelsen også sat til de sure tjanser: At blande mørtel, køre med trillebør, rive ned og rydde op efter svendene, som byggede op. Det er normalt, at lærlinge lærer alt fra bunden, men rutineopgaverne blev ved meget længe.

»Det er demotiverende, hvis man kun får lov til at gøre de kedelige ting og kun gør rent for andre. Hvis man står med en kost hver dag, så siger mange, at det her gider jeg sgu ikke mere,« siger han.

Erhvervsskolernes Elevorganisation mener, at der er behov for at sætte landets chefer og uddannelsesansvarlige på kursus, så de lærer at behandle lærlingene bedre.

»Alle i undervisningssystemet har en pædagogisk baggrund, men det har mestrene ikke. Cheferne har ikke altid en forståelse for, hvordan man videreformidler sit håndværk,« siger Christian Treholt, formand for Erhvervsskolernes Elevorganisation.

Cheferne skal stramme sig an

Arbejdsgiverne burde gøre en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet for lærlinge, mener sociolog Claus D. Hansen fra Aalborg Universitet.

»På et tidspunkt vender krisen, og der bliver mangel på arbejdskraft. De virksomheder, som ikke formår at skabe et ordentligt arbejdsmiljø, får sværere ved at rekruttere. Når mange lærlinge synes, at de bliver behandlet dårligt, er det dårlig ledelse. Hvis chefen var bedre til at kommunikere, var det ikke sikkert, at de følte sig forkert behandlet,« siger han.

I Håndværksrådet så man hellere, at erhvervsskolerne forberedte de unge bedre på det virkelige arbejdsliv. Der er behov for en bedre forventningsafstemning mellem mestre og lærlinge, så de unge får realistiske forventninger til læretiden, mener erhvervspolitisk konsulent Heike Hoffmann.

Ministeren vil tage affære

Undervisningsminister Christine Antorini (S) vil tage undersøgelsen op med arbejdsgiverne og erhvervsuddannelserne for at forbedre forholdene.

»Vi må ikke glemme at se på kvaliteten af virksomhedspraktik. Det drejer sig om at få taget snakken ude på virksomhederne og sige, at det her kan vi godt gøre bedre. Man skal lave forventningsafstemninger: Arbejdsgiverne skal sørge for, at forløbet er tilrettelagt godt, og de unge har ansvar for at møde til tiden og gøre sig umage,« siger ministeren.

Christine Antorini mener, at der allerede er mange værktøjer til at løse situationen. Der er AMU-kurser for praktikvejledere og Undervisningsministeriet har lavet en trænerguide, hvor virksomheder kan finde inspiration til, hvordan man oplærer lærlinge. Ifølge ministeren må det være frivilligt, hvor meget chefer og mestre sætter sig ind i pædagogik. I øjeblikket er der et underskud på knap 10.000 praktikpladser, og derfor skal man være påpasselig med at stille for strenge krav.

»Der mangler praktikpladser, så det duer ikke, at vi i bedste mening gør det mere besværligt at optage lærlinge,« siger hun.

DERFOR DROPPER DE UNGE DERES ERHVERVSUDDANNELSE

Når de unge har opgivet deres erhvervsuddannelse eller overvejer at gøre det, er det i de fleste tilfælde, fordi de finder en anden uddannelse, ikke lærer nok eller ikke kan få en praktikplads. Men et belastende psykisk arbejdsmiljø på praktikpladserne spiller også en kæmpe rolle.

Andel, der peger på, at følgende forhold har »stor« eller »særdeles stor« betydning for deres beslutning/overvejelse om at opgive erhvervsuddannelsen.

PROCENT. FLERE SVARMULIGHEDER

Fandt anden uddannelse	26
Lærte ikke nok	23
Problemer med at finde en praktikplads	22
Chefen på praktikpladsen behandlede dig dårligt	21
Manglende personlig tilbagemelding fra dine undervisere	17
Forholdet til kolleger på praktikpladsen var for dårligt	16
Psykiske problemer	13
Følte dig udenfor på uddannelsen	12
For store krav til lektier og individuelle opgaver	10
Økonomiske problemer	9

KILDE | »Vestliv« fra Arbejdsmedicinsk Klinik på Regionshospitalet Herning og Aalborg Universitet. Spørgeskemaundersøgelse blandt 359 unge, som overvejer at stoppe på erhvervsuddannelsen eller har stoppet. Svar er indsamlet i perioden 2009-2011.

