



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**

Inaktive læresteder på ernæringsassistentuddannelsen

Analyserapport

Udarbejdet for:

Fagligt Udvalg for
Ernæringsassistentuddannelsen
Vesterbrogade 6D, 4 sal
1620 København V

Udarbejdet af:

Teknologisk Institut
Gregersensvej 1
2630 Taastrup

Maj 2022



Indhold

1. Resumé.....	4
2. Indledning	5
3. Status på lærepladsen	6
3.1. Overblik over omfanget af dataindsamlingen	6
3.2. Fordeling på type af arbejdsplads.....	7
3.3. Antal elever arbejdspladsen er godkendt til	8
3.4. Varigheden af arbejdspladsens inaktivitet som lærested	8
4. Årsager til manglende aktivitet som lærested.....	10
4.1. Virksomhedernes seneste oplevelse af at have en elev	10
4.2. Virksomhedernes begrundelse for ikke længere at tage imod elever	12
4.3. Hvem træffer valget om ikke at være aktiv læreplads?	15
4.4. Fordelene ved at have elever	16
5. Tiltag og initiativer til genaktivering af lærestederne	18
5.1. Hvordan bliver virksomhederne aktive læresteder igen?	18
5.2. Lærestedernes holdning til specifikke tiltag	20
5.3. Lærestedernes kendskab til relevante muligheder og tiltag.....	22
6. Konklusion.....	23
Bilag 1. Metodisk tilgang	24
Bilag 2 – Opdateret liste over inaktive lærepladser.....	26



1. Resumé

Det faglige udvalg for Ernæringsassistentuddannelsen har ønsket at få en afdækning af omfanget af reelt inaktive læresteder for ernæringsassistentuddannelsen, herunder årsagerne til inaktivitet. Desuden har udvalget ønsket at få et grundlag for mulige tiltag, som skoler, lokale uddannelsesudvalg eller det faglige udvalg kan iværksætte for at bringe godkendte læresteder tilbage til at blive aktive.

Teknologisk Institut har gennemført kortlægningen i perioden november 2021 - maj 2022 i samarbejde med en nedsat ad hoc gruppe for det faglige udvalg, SEVU samt skoler på tværs af landet, som udbyder ernæringsassistentuddannelsen. Undersøgelsen er gennemført som en survey, og alle de skoler, der udbyder uddannelsen til ernæringsassistent, har bidraget til dataindsamlingen.

Der er i alt registreret 452 besvarelser blandt læresteder, der var registreret som inaktive. Kortlægningen viser dog, at flere af disse læresteder har haft elever indenfor det sidste år og skal derfor ikke betragtes som inaktive.

Over en tredjedel af besvarelserne i surveyen kommer fra plejecentre (36 %) efterfulgt af skoler (22 %), som udgør den næststørste kategori af inaktive læresteder. Størstedelen af lærestederne er godkendt til en elev. Her som på andre områder spiller det ind, at der i nogle kommuner er indgået såkaldte koncerntaler - et forhold, som slører billedet af det enkelte læresteds elevsituation, fordi det enkelte lærested med en koncerntale mister indflydelse på, om de skal tage imod elever og på hvilke vilkår.

46% af de adspurgte læresteder, som nu er inaktive, har haft en positiv eller en meget positiv oplevelse, sidst de havde elever, og ca. halvdelen af de inaktive læresteder vil gerne være aktive igen. Det positive indtryk tilskrives bl.a., at det at have elever giver arbejdspladsen ny inspiration og en mulighed for at sikre fremtidig arbejdskraft.

Adspurgte, hvad der skal til for at lærestedet bliver aktivt igen, fremhæves et tæt samarbejde med skolen omkring eleven, at eleverne er arbejdsparate og velforberejede, og at der er opbakning fra ledelsen på lærestedet. Endelig spiller det også en rolle ift. inaktivitet, at der i nogle geografiske områder er mangel på elever.

Det spiller desuden en rolle, at skolerne fortsat er i kontakt med de læresteder, som periodisk er inaktive, med henblik på igen at få disse læresteder aktive.



2. Indledning

Teknologisk Institut har på vegne af Det Faglige Udvalg for Ernæringsassistentuddannelsen (FUE) gennemført en afdækning af omfanget af reelt inaktive læresteder indenfor uddannelsen til ernæringsassistent samt årsagerne til, at så mange læresteder (lærepladser) har været inaktive de seneste 1-4 år. Da undersøgelsen blev sat i værk i efteråret 2021, viste den seneste opgørelse, at 504 læresteder ud af en samlet pulje på 787 var inaktive.

FUE har stor interesse for, hvordan ernæringsassistentuddannelsen i sin helhed afvikles. Det indebærer, at de, som vælger at påbegynde uddannelsen, også har mulighed for at gennemføre den komplette uddannelse inklusiv den del af uddannelsen, der foregår på en læreplads. Derfor er det et problem, når arbejdspladser, der er registreret som interesserede i at have elever, i realiteten ikke ønsker at indgå aftaler om en læreplads. Konsekvensen kan være, at elever, der oplever at få afslag på læreplads, falder fra deres uddannelse – enten for at stoppe helt eller skifte til en anden uddannelse.

På denne baggrund har FUE igangsat nærværende undersøgelse.

FUE har udpeget en lille ad hoc gruppe, der sammen med SEVU har fulgt projektet tæt og samarbejdet aktivt med Teknologisk Institut omkring undersøgelsens gennemførelse. Det gælder især i forhold til undersøgelsesdesign og den endelige udformning af det spørgeskema, som er grundlaget for undersøgelsen, samt i forbindelse med den afsluttende rapport. Ad hoc gruppen deltog desuden i lanceringen af undersøgelsen, der foregik på et online møde med skolerne.

Denne rapport beskriver, hvad der er årsag til, at så mange virksomheder igennem en lang periode ikke har taget elever. Samtidig præsenteres anbefalinger til, hvilke tiltag skolerne, de lokale uddannelsesudvalg og andre aktører kan tage for at få læresteder genaktiveret.

God læselyst!



3. Status på lærepladsen

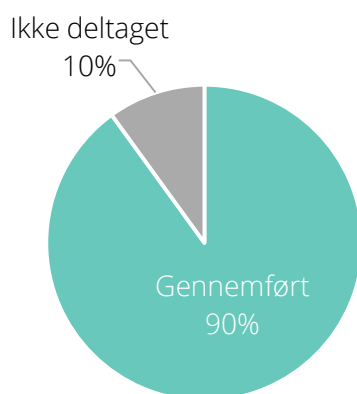
I de følgende afsnit er fokus rettet mod den nuværende status af de undersøgte lærepladser. Der ses nærmere på, hvor mange elever disse arbejdspladser er godkendt til, og hvornår de sidst har taget imod elever. Indledningsvis gives et kort overblik over omfanget af dataindsamlingen og en beskrivelse af, hvordan de virksomheder, der indgår i undersøgelsen, fordeler sig på tværs af typer af arbejdspladser.

3.1. Overblik over omfanget af dataindsamlingen

Undersøgelsens dataindsamling er baseret på et spørgeskema udarbejdet af Teknologisk Institut i samarbejde med FUE ad hoc gruppen. Selve dataindsamlingen er gennemført af de skoler, som udbyder ernæringsassistentuddannelsen og koordineret af fem skoler fordelt på de fem Regioner. I alt 504 læresteder, der indgik i en liste over inaktive læresteder fra SEVU, blev kontaktet af de udførende skoler. Kontakten mellem skoler og inaktive læresteder er primært foregået som telefoninterview. I mindre omfang gennemførte skolerne fysiske besøg på de inaktive læresteder.

Som illustreret i nedenstående figur 3.1, lykkedes det skolerne at gennemføre spørgeskemaet med 452 inaktive læresteder, hvilket udgør en svarprocent på 90. Samtidigt blev invitationen til deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen sendt ud til 52 enheder, for hvilke der ikke blev indsamlet besvarelser.

Figur 3.1: Overblik over dataindsamlingen ved hjælp af spørgeskema



Note: n=504.

Det skal fremhæves, at der i præsentationen af undersøgelsens resultater udelukkende inddrages besvarelser fra de 452 inaktive læresteder, der gennemførte hele undersøgelsen. Under hver figur står der n=XX. Tallet viser, hvor mange der har svaret på det pågældende spørgsmål, eller, som i figur 3.1., at n=504 er den samlede population dvs. alle inaktive læresteder medtaget i kortlægningen.

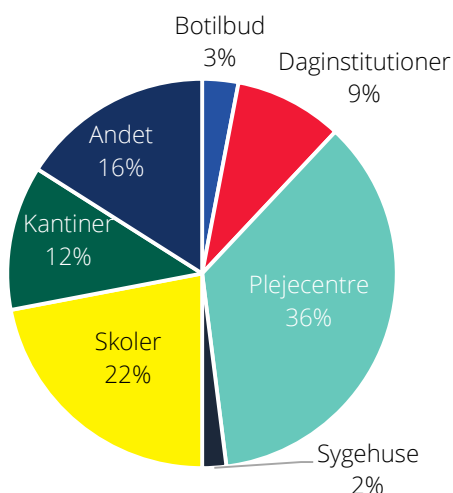


3.2. Fordeling på type af arbejdsplads

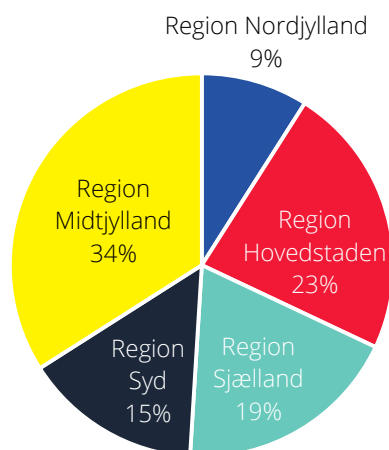
Under dataindsamlingen blev det registreret for alle deltagende virksomheder, hvilken type arbejdsplads de tilhører. Som vist i figur 3.2 nedenfor, blev 36 % af de 452 inaktive lærepladser registreret som plejecentre, mens 22 % repræsenterer skoler. Samtidig udgør 12 % af dem kantiner i andre offentlige organisationer eller private virksomheder. En mindre procentdel repræsenterer henholdsvis daginstitutioner (9 %), botilbud (3 %) samt sygehuse (2 %). Blandt de 16 % af inaktive lærepladser, der tilhører en anden type virksomhed, er især caféer, supermarkeder med spisehjørne, catering virksomheder samt kommunale centralkøkkener. Der er således en fhv. stor spredning i forhold til typen af arbejdsplads.

Som det fremgår af højre del af figur 3.2, er lærepladserne geografisk ujævnt fordelt. Således havde Region Midtjylland et stort antal inaktive lærepladser i forhold til de fire andre regioner – også set i relation til regionens indbyggertal. Blandt de inaktive læresteder, som der ikke er modtaget besvarelse fra, er læresteder i Region Nordjylland overrepræsenteret, som angivet i noten under figuren.

Figur 3.2: Fordeling på type af arbejdsplads og regioner



Note: n=452. "Kantiner" dækker over kantiner i private virksomheder samt offentlige organisationer – ud over skoler. "Andet" udgør eksempelvis caféer, supermarkeder med spisehjørne og catering.



Note: n=452. Blandt de ikke-deltagende læresteder er et enkelt fra Region Hovedstaden, 2 fra Region Sjælland, 16 fra Region Syd, 10 fra Region Midtjylland og 23 fra Region Nordjylland.

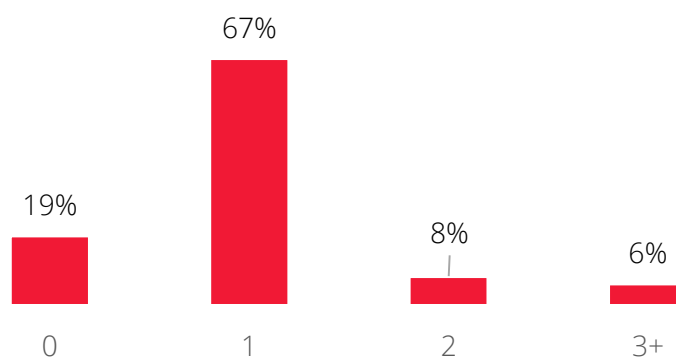


3.3. Antal elever arbejdspladsen er godkendt til

Det blev registreret for 363 af de adspurgte inaktive læresteder, hvor mange elever de som arbejdsplads er godkendt til. Blandt forklaringerne for de over hundrede manglende besvarelser i denne sammenhæng er koncerntaler, der medfører, at elevkapaciteten for flere arbejdspladser forvaltes centralt. For repræsentanterne af disse arbejdspladser gav spørgsmålet formentlig ikke mening, eller de har ikke været klar over, hvor mange elever hvert enkelt lærested er godkendt til.

Den indsamlede data viser, at de inaktive læresteder i gennemsnit er godkendt til 1,2 ernæringsassistentelever. Som nedenstående figur 3.3. illustrerer, er langt de fleste (67 %) godkendt til en enkel elev, mens næsten en femtedel (19 %) svarer, at de ikke er klar over, at de kan tage elever. Dette svar – som umiddelbart kan virke ulogisk, da arbejdspladsen fremgår af listen over inaktive læresteder – hænger sammen med, at arbejdspladsen indgår i en koncerntale, og derfor ikke selvstændigt har en lærepladsgodkendelse. En anden årsagsforklaring kan være, at lærestedet kun er begrænset godkendt. Det fremgår også af figur 3.3, at kun en mindre andel af de inaktive læresteder er godkendt til at modtage flere elever.

Figur 3.3: Antal elever, de inaktive læresteder er godkendt til



Note: n=363.

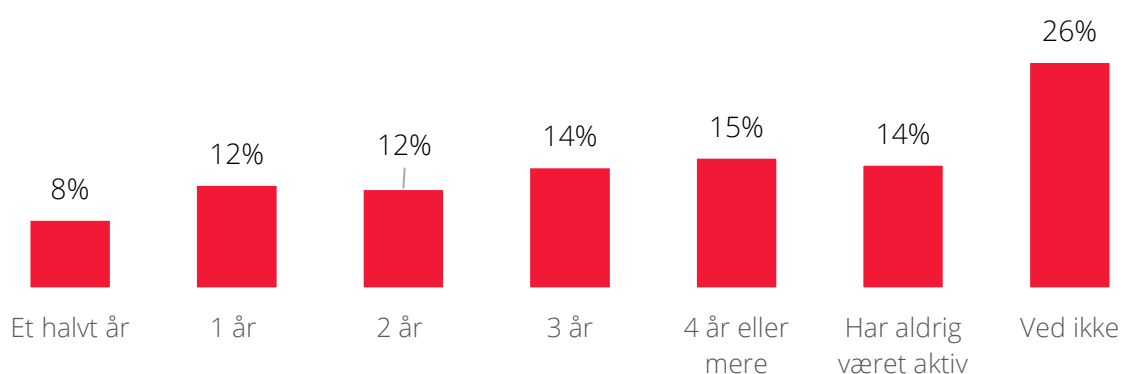
3.4. Varigheden af arbejdspladsens inaktivitet som lærested

I forbindelse med dataindsamlingen blev det registreret for 376 af de inaktive læresteder, hvor længe de har været inaktive. Jævnfør figur 3.4, vælger lidt over en fjerdedel af disse virksomheder (26 %) at svare "ved ikke" i denne sammenhæng. En mulig forklaring er, at de har været inaktive så længe, at tidsrummet for inaktiviteten ikke længere kan afgrænses nærmere, og at der i den mellemliggende periode har været personaludskiftninger. 12-15 % af virksomhederne har været inaktive læresteder i henholdsvis 2, 3 eller mindst 4 år, mens 14 % af lærestederne angiver, at de aldrig har været aktive



læresteder. En mulig årsagsforklaring til besvarelsen "har aldrig været aktiv" er, at det ikke har været muligt at tiltrække en elev for de pågældende arbejdspladser. Det er skolernes vurdering, at det for mange godkendte læresteder har været tilfældet i en del år.

Figur 3.4: Varigheden af arbejdspladsens inaktivitet som lærested



Note: n=376. Afrundinger kan medføre, at tallene ikke summerer til 100 %.

En del arbejdspladser er del af en koncerngodkendelse, der gør, at de ikke selvstændigt kan afgøre deres aktivitet som lærested. Samtidigt angiver andre arbejdspladser, der aldrig har taget imod ernæringsassistentelever, at de enten er økonomisk pressede; ikke har nok opgaver at tilbyde; har været (delvist) lukket ned på grund af udbruddet af COVID-19; foretrækker at ansatte en elev fra andre relevante uddannelser, eller er holdt op med at være et produktionskøkken i takt med interne omstruktureringer.



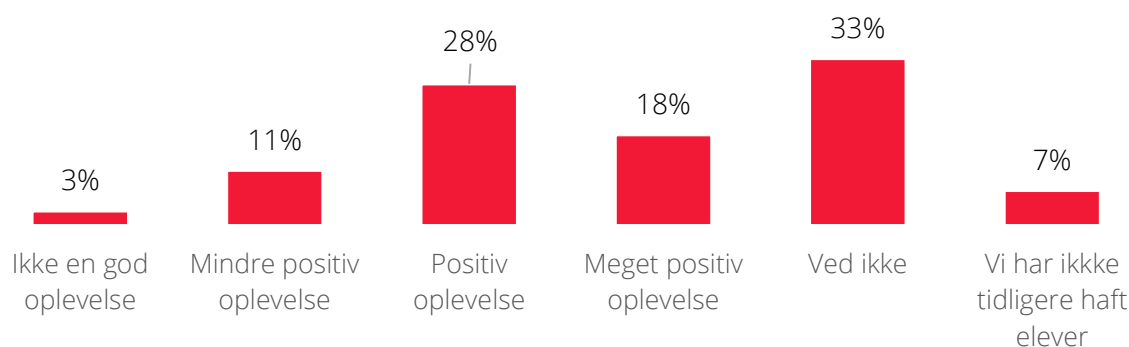
4. Årsager til manglende aktivitet som lærested

I dette kapitel beskrives indledningsvis virksomhedernes oplevelse af den seneste gang, de havde elever. Både de positive og negative aspekter, som virksomhederne forbinder med at have en ernæringsassistentelev, uddybes. Derefter rettes opmærksomheden mod kernen af denne analyse og en afdækning af de udfordringer og problemstillinger, der medvirker til det forholdsvis store antal inaktive læresteder.

4.1. Virksomhedernes seneste oplevelse af at have en elev

Ud af samtlige adspurgte virksomheder blev det registreret for 352, hvorvidt deres seneste oplevelse af at have en ernæringsassistentelev var af positiv eller negativ karakter. Som vist i figur 4.1 havde 11 % en mindre positiv oplevelse, mens 3 % angiver, at oplevelsen ikke var god. Der er således tale om en forholdsvis lille del af de inaktive læresteder, der har oplevet udfordringer ifm. deres seneste elev. I kontrast hertil havde en større andel en enten positiv (28 %) eller meget positiv (18 %) oplevelse med deres seneste elev. Tilsammen har dermed 46 % haft gode erfaringer med deres seneste elev. I denne sammenhæng kan det virke lidt overraskende, at disse virksomheder ikke er blevet ved med at tage imod elever, hvilket understreger behovet for at afdække, hvilke andre typer af udfordringer og forhindringer, der gør sig gældende her. Dertil fremhæver skolerne, at der de sidste mange år har været mangel på elever, og det er det forhold, undersøgelsen afdækker.

Figur 4.1: Kvaliteten af virksomhedernes seneste oplevelse af at have en elev



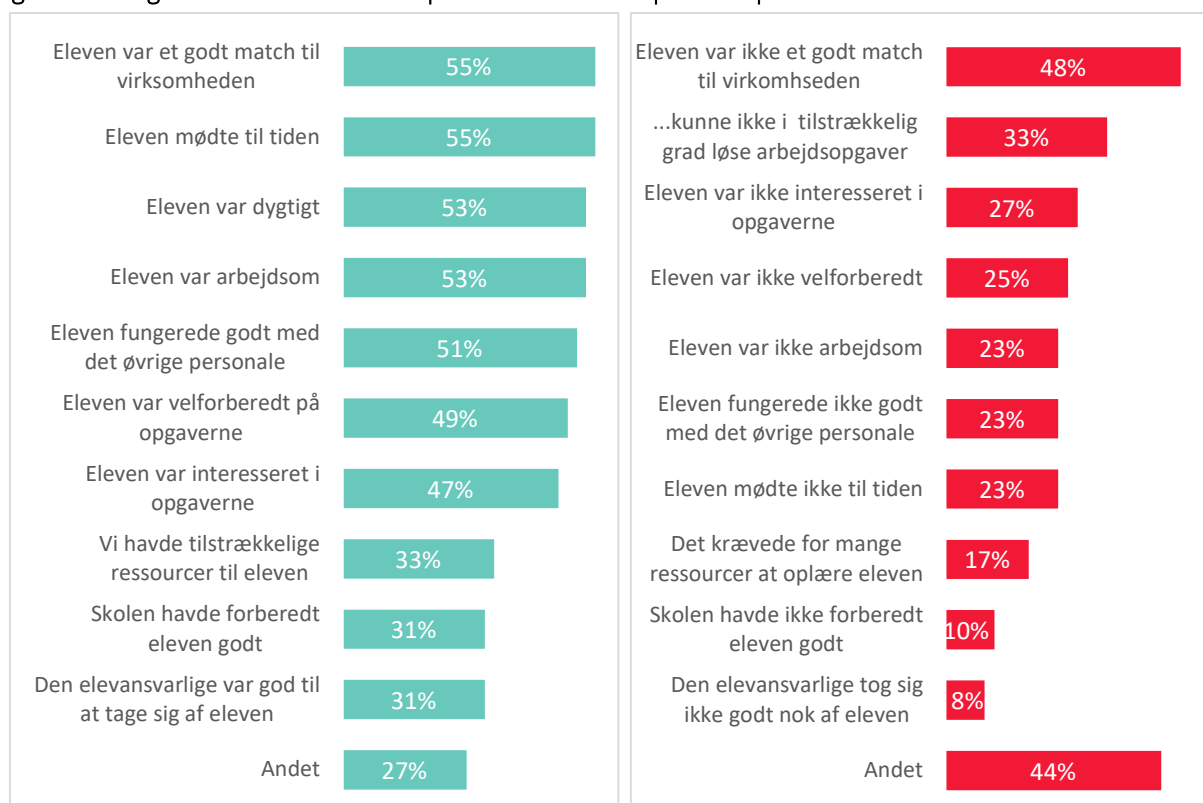
Note: n=352. Afrundinger kan medføre, at tallene ikke summerer til 100 %.

Virksomhederne blev også opfordret til at begrunde, hvorfor de beskriver deres seneste oplevelse af at have en elev som henholdsvis positiv eller mindre positiv. Mindst halvdelen (163 respondenter) af de virksomheder, der enten havde en positiv eller meget positiv oplevelse, angiver som grund, at eleven "var et godt match til virksomheden" (55 %), "mødte til tiden" (55 %), "var dygtig" (53 %), "var arbejdsom" (53 %) eller " fungerede godt med det øvrige personale" (51 %). Samtidig fremhæver mellem 47-49 %, at deres seneste elev enten "var velforberedt på opgaverne", eller "var interesseret i opgaverne".



De virksomheder, der havde en mindre eller ikke god oplevelse (48 respondenter) med deres seneste elev, henviser især til, at eleven "var ikke et godt match til virksomheden" (48 %), "kunne ikke i tilstrækkelig grad løse arbejdsopgaver" (33 %), "var ikke interesseret i opgaverne" (27 %), eller "var ikke velforberedt" (25 %). Nedenstående figur 4.2 sammenfatter, hvilke begrundelser de inaktive læresteder fremhævede ifm. deres henholdsvis positive eller negative oplevelser med deres seneste elev.

Figur 4.2: Årsager til lærestedernes hhv. positive eller mindre positive oplevelse med deres seneste elev



Note: Ift. venstre side af figuren, n=163 (kun virksomheder, der svarede "positiv" eller "meget positiv" vedrørende seneste oplevelse af at have en elev. Ift. højre side af figuren, n=48 (kun virksomheder, der svarede "mindre positiv" eller "ikke en god oplevelse" vedrørende seneste oplevelse af at have en elev. Muligheden for at vælge flere svarmuligheder samt afrundinger medfører, at tallene ikke summerer til 100 %.

Som det fremgår af figur 4.2, har en større del af de inaktive læresteder markeret, at andre årsager (ud over de anførte svarmuligheder), har bidraget til deres enten positive eller negative oplevelse med deres seneste elev. De arbejdspladser, som overordnet set havde en (meget) positiv oplevelse – 46% ud af 352 – fremhæver i denne sammenhæng bl.a. den erfaring og modenhed, som lidt ældre elever har kunnet trække på i deres læretid på arbejdspladsen. Derudover nævnes elevernes glæde og motivation



ved udførelsen af deres arbejdsopgaver samt arbejdspladsens tidligere kendskab til eleven (fx elever, der allerede før uddannelsen til ernæringsassistent var ansat på arbejdspladsen) som positive faktorer.

Arbejdspladser, der havde en mindre positiv oplevelse med deres seneste elev – 14 % ud af 352 – angiver ligeledes flere uddybende grunde hertil. De fremhæver bl.a., at eleverne har været "fagligt svage og har svært ved at opnå målene for uddannelsen". Generelt oplever disse virksomheder ofte, at eleverne mangler de fornødne faglige kompetencer. Derudover beskriver et flertal af disse virksomheder, at deres elever havde meget fravær. Nogle mødte sjældent til tiden, mens andre var udfordret af sygdom eller havde psykiske udfordringer, der forhindrede dem i at udføre deres arbejdsopgaver. Andre virksomheder angiver, at deres elev ikke overholdt aftaler, havde svært ved at følge anvisninger, eller ikke var god til at samarbejde med det øvrige personale. Sidst, men ikke mindst, fremhæver nogle virksomheder, at de skulle undvære deres elev for meget på grund af planlagte uddannelsesforløb på skolen, der betød afbrud i praktikforløbet. Det skal understreges, at antallet af respondenter, som har angivet mindre positive oplevelser med elever, er lavt, og derfor skal tages med forbehold.

4.2. Virksomhedernes begrundelse for ikke længere at tage imod elever

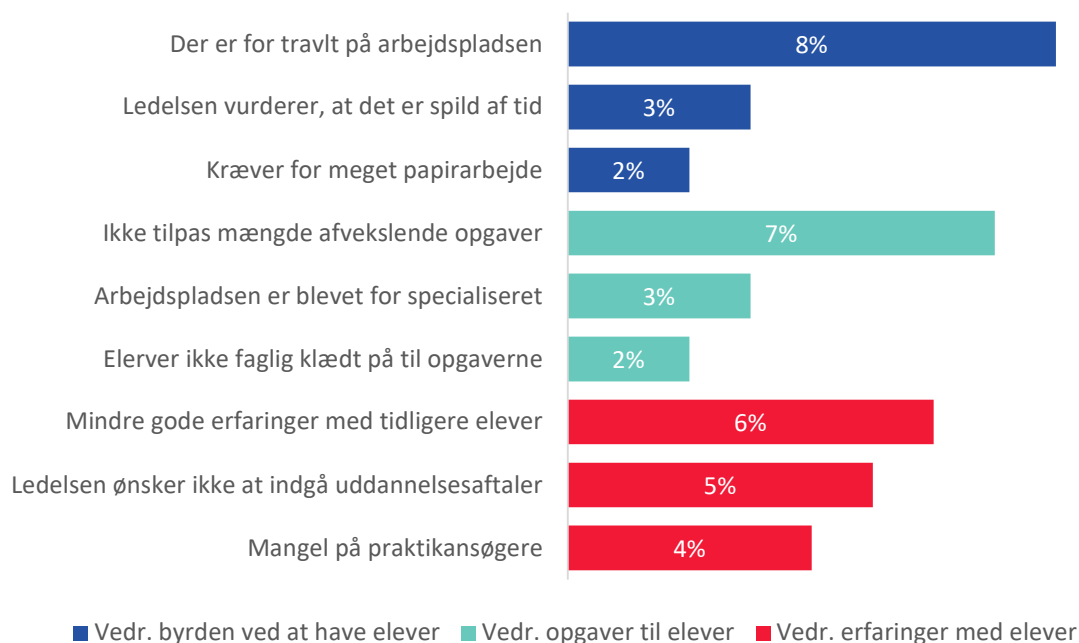
De inaktive læresteder er ved hjælp af surveyundersøgelsen blevet bedt om at angive, hvorfor de er holdt op med at tage imod ernæringsassistentelever. De blev bl.a. opfordret til at forholde sig til, hvorvidt der er tale om årsager relateret til de ressourcer, som skal bruges på at have en elev, såvel som deres tidligere erfaringer med elever. Virksomheder blev ligeledes spurgt om de udfordringer, der kunne have været gældende i forbindelse med arbejdsopgaverne til eleverne. Svarfordelingen gengives i nedenstående figur 4.3.

Som illustreret i figuren, fremhæver flere af de inaktive læresteder, at de har for travlt til at kunne modtage elever (8 %), og at de ikke kan tilbyde tilpas mange afvekslende opgaver til eleverne (7 %). Dette til trods for, at arbejdspladsen er blevet godkendt som lærested med et passende antal forskellige arbejdsopgaver svarende til praktikmålene. Her kan det igen spille ind, at arbejdspladserne er blevet en del af en koncernaftale, og at nogle opgaver i den forbindelse er flyttet fra virksomheden.

Andre fremtrædende grunde for virksomhedernes manglende aktivitet som lærested er mindre gode erfaringer med tidligere elever (6 %), samt ledelsens ønske om ikke at tage imod elever (5 %). Det skal fremhæves her, at de forholdsvis lave procenttal skyldes flere forskellige årsager, herunder at nogle deltagende læresteder slet ikke er holdt op med at tage imod elever. Først og fremmest har langt de fleste af virksomhederne dog valgt at angive "andre årsager", der blev registreret som kvalitative, åbne svar.



Figur 4.3: Årsager til virksomhedernes inaktivitet som lærepladser



Note: n=452. Respondenterne kunne vælge flere svarmuligheder. Mest brugte ord i uddybning af andre årsager: "kommunen" (nævnt 73 gange), "koncerngodkendelse" (nævnt 54 gange), "det styres centralt" (nævnt 43 gange), "økonomi" (nævnt 36 gange) og "Corona / Covid-19" (nævnt 25 gange).

Analyse af de mest forekommende forklaringer er, at kommunen (nævnt 73 gange) ikke ønsker, at virksomheden skal være læreplads. Samtidigt er koncerngodkendelse nævnt som forklaring 63 gange. I deres uddybende svar angiver lærestederne derudover en lang række forskellige årsager for deres inaktivitet som læreplads. De mest fremtrædende præsenteres og uddybes i den nedenstående liste:

- Et større antal arbejdspladser under offentlig forvaltning (herunder især plejehjem) angiver, at den ansvarlige kommune har fravalgt at sætte penge af til elever. Hvis disse arbejdspladser vælger at tage imod en elev, bliver de derfor nødt til at afholde lønudgiften med midler fra deres eget personalebudget. Det gælder bl.a. i høj grad for plejehjem.
- Der er ligeledes et stort antal af offentlige virksomheder, der i takt med omstruktureringer har enten markant reduceret deres egen madproduktion, eller har set sig nødsaget til at lukke deres køkken og i stedet modtage mad udefra.
- Konkernaftaler medfører ofte, at de virksomheder, der er underlagt dem, i længere tid – og i nogle tilfælde imod eget ønske – er inaktive læresteder. Især for inaktive læresteder i Region Midtjylland blev det registreret, at de er en del af en konkernaftale (60 i alt). Et hyppigt eksempel



er plejecentre i kommuner, hvor centraladministrationen tildeler elever. Et andet eksempel er daginstitutioner underlagt en kommunal frokostordning, hvor kommunen bestemmer, hvornår og hvor længe, den enkelte daginstitution skal levere mad til de andre, og i den forbindelse kan tage imod elever.

- En del virksomheder angiver at være for små med kun en enkelt eller få ansatte i deres køkken. Nogle af disse små steder fremhæver en mangel af overskud og manglende overblik over, hvorvidt de ville kunne tilbyde en elev nok arbejdsopgaver. Nogle arbejdspladser mener, at de har en for stram økonomi, eller de oplever, at de ikke kan byde på nok arbejdsopgaver til en elev – dette – uanset at de er blevet godkendt som lærested.
- Flere virksomheder, der tidligere har taget imod ernæringsassistentelever, tager aktuelt udelukkende imod elever fra andre uddannelser, herunder elever, som uddanner sig til catere, gastronomer, eller kokke. Det skyldes i nogle tilfælde, at de sidstnævnte profiler passer bedre til virksomheden. En virksomhed fremhæver eksempelvis, at ernæringsassistentelever "har en helt anden tilgang til arbejde og service end kokke har". I andre tilfælde vurderer virksomheder, der egentlig gerne vil tage imod ernæringsassistentelever, at elever fra andre lignende uddannelser, som søger ind, er de mest kompetente. De bliver derfor foretrukket på bekostningen af ansøgende ernæringsassistentelever.
- På nuværende liste over inaktive læresteder for ernæringsassistentuddannelsen er også virksomheder, der udelukkende ønsker elever fra andre uddannelser. De tilkendegiver, at de er overraskede over at indgå i denne liste.
- Der er samtidig nogle virksomheder, som foretrækker at ansætte elever, der har en tilknytning til deres virksomhed i forvejen. Derfor tager de ikke regelmæssigt imod nye elever.
- Udbruddet af COVID-19 har tvunget en del af de adspurgte virksomheder til at lukke enten delvist eller helt ned, hvilket betød at de ikke var i stand til at tage imod elever.
- Det fremhæves yderligere, at virksomhederne har haft negative erfaringer med tidligere elever, der har været "uengagerede", "ikke kvalificerede", eller krævet ekstra ressourcer grundet andre personlige udfordringer. Eksempler er manglende sprogfærdigheder på dansk eller vanskeligheder med at samarbejde. Kort sagt savner disse virksomheder "kvalificerede" elever og understreger bl.a., at de ansøgende elever, der søger ind hos dem, ikke er blevet forberedt godt nok til deres praktik af skolen.
- En del virksomheder mener, at det er for svært at få elevers skoleperioder passet ind i deres årshjul, og ønsker derfor kortere skoleperioder. De savner eleverne som arbejdskraft, når de er på skolebænken, og nogle arbejdspladser fremhæver, at de selv skal dække ind for den



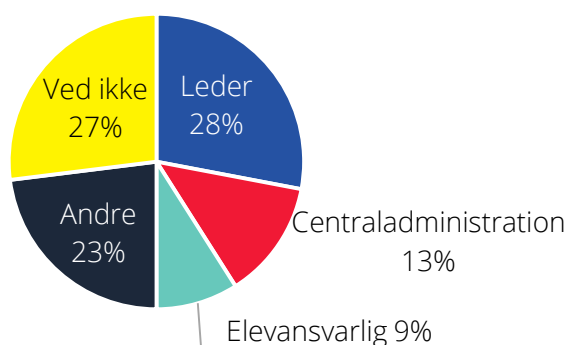
manglende arbejdskraft (især små køkkener med få ansatte fremhæver denne problemstilling). I den forbindelse nævner enkelte virksomheder fordelene ved det tidligere system, hvor omkostningerne ved at have en elev blev dækket af en central pulje. Det er lidt uklart, hvad virksomhederne henviser til her. Lærestedet skal naturligvis dække elevernes løn både i skoleperioden og på lærestedet, men der kan hentes AUB refusion til skoleperioderne.

- Endeligt fremhæver nogle virksomheder, at kommunikationen med skolen har været dårlig. De følte sig eksempelvis ikke informeret nok, og de har oplevet, at det kan være svært at komme i dialog om eleven med skolen. Således beskriver en virksomhed, at den havde konflikter med en elev og savnede hjælp for at kunne løse udfordringen. Virksomheden beskriver, at det ville have været godt med en mægler, men oplevede ikke at der var hjælp at hente fra hverken det faglige udvalg eller Ernæringsforbundets side.

4.3. Hvem træffer valget om ikke at være aktiv læreplads?

I forbindelse med afdækningen af de faktorer, der bidrager til lærestedernes inaktivitet, blev respondenterne også spurgt til, hvem der har besluttet, at deres virksomhed ikke længere tager imod elever. Som vist i nedenstående figur 4.4, er det med 28 % først og fremmest en leder, der har taget den beslutning. I en mindre andel af tilfælde har henholdsvis centraladministrationen (13 %) eller en elevansvarlig (9 %) valgt, at lærestedet skal være inaktivt. Mens 27 % af respondenterne ikke kunne identificere de ansvarlige beslutningstagere, valgte næsten en fjerdedel (23 %) svarmuligheden "andre". Hvem der har været beslutningstager i disse tilfælde, beskriver de relevante virksomheder i uddybende kommentarer, der sammenfattes efter figur 4.4.

Figur 4.4: Hvem har besluttet, at arbejdspladsen ikke længere skulle have elever?



Note: n=332 – spørgsmålet ikke obligatorisk. Ift. "Andre" er de primære svar "chef/leder", "kommunen" og "bestyrelsen".

Som allerede nævnt tilskrives det i høj grad ledelsen på arbejdspladsen eller en mere overordnet ledelse, at der ikke længere bliver taget imod elever. I andre tilfælde gives bestyrelsen eller kommunen en

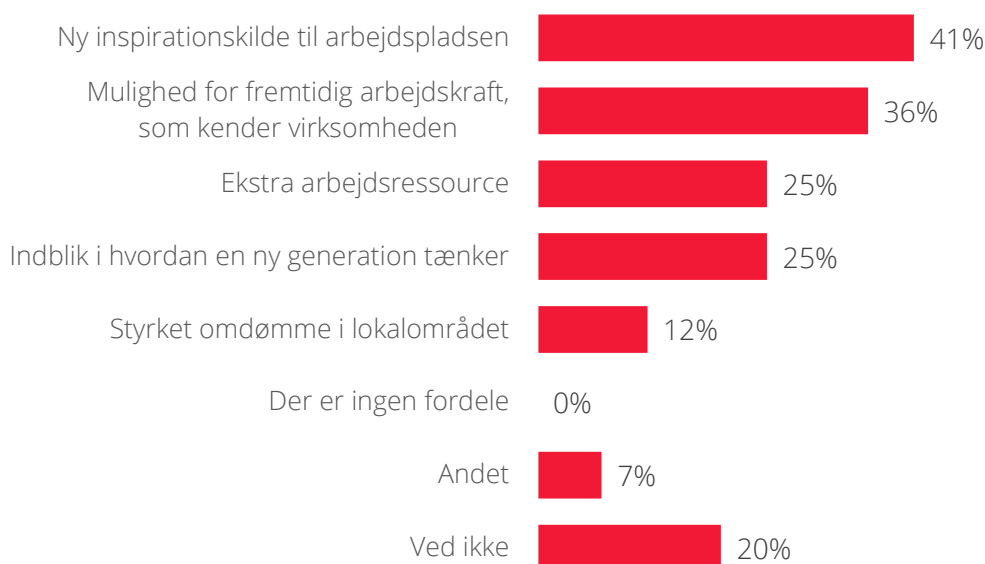


del af ansvaret for, at arbejdspladsen er blevet et inaktivt lærested. I de uddybende kommentarer angiver nogle respondenter desuden, at beslutningen til fordel af inaktivitet blev truffet hhv. "i fællesskab" (dvs. efter en fælles vurdering af lederen og køkkenpersonalet i virksomheden), eller af en kostfaglig konsulent i virksomheden. Endeligt var inaktiviteten for enkelte små virksomheder et resultat af, at den sidste elev i deres køkken blev fastansat.

4.4. Fordelene ved at have elever

Der er mange virksomheder, som, på trods af at de har figureret på listen som inaktiv læreplads, er gode til at beskrive, hvad der er fordelen ved at være åben og tage imod elever. Specielt ser det ud til, at arbejdspladserne er gode til at betragte eleven som en inspirationskilde, der kan bringe ny viden med til arbejdspladsen (41 %). Desuden har arbejdspladserne indset, at der i fremtiden kommer til at mangle faglært arbejdskraft, og at det at tage imod elever og give dem en god og spændende oplevelse på lærestedet kan fungere som rekrutteringskanal (36 %).

Figur 4.5: Hvad er fordelen ved at have elever?



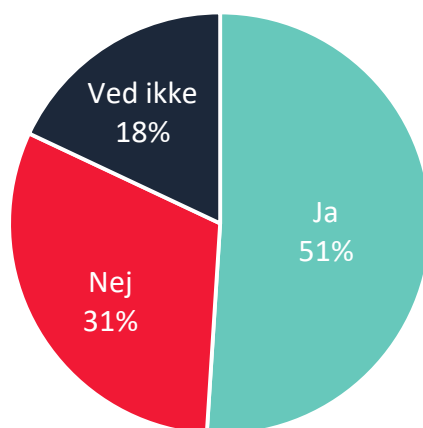
Note: N=452. Respondenter kunne angive flere svarmuligheder. Ift. "Andet" er de hyppigste uddybende svar "faglighed / skabelsen af et læringsmiljø" (nævnt i alt 14 gange) og "vidensdeling" (nævnt 4 gange).

Som illustreret i figur 4.6, skyldes lærestederne inaktivitet ikke nødvendigvis manglende vilje. På spørgsmålet om, hvorvidt den enkelte virksomhed ønsker at blive aktivt lærested igen, svarer kun 31 %, at de



ikke ønsker det. Samtidig vil over halvdelen (51 %) af virksomhederne gerne tage imod ernæringsassistentelever igen. I alt blev "ved ikke" registreret som svar i denne sammenhæng for 18 % af de inaktive læresteder. Disse svar kan både dække over reel usikkerhed, men kan også henvise til, at de ikke oplever, at det er dem eller deres arbejdsplads, der træffer beslutningen om, at arbejdspladsen skal tage imod elever.

Figur 4.6: Ønsker arbejdspladsen at blive aktiv som lærested



Note: n=360 – spørgsmålet kunne springes over.



5. Tiltag og initiativer til genaktivering af lærestederne

I de følgende afsnit er opmærksomheden rettet mod de tiltag og initiativer, der kan understøtte genaktiveringen af inaktive læresteder. Der belyses bl.a., hvordan skolerne og det faglige udvalg samt lærestederne selv kan bidrage i denne sammenhæng. Kapitlet afsluttes med en afdækning af, hvad lærestederne ser som fordelene ved at have en elev, og en belysning af deres kendskab til eksisterende muligheder og tiltag, der skal gøre det nemmere at være lærested for ernæringsassistentelever.

5.1. Hvordan bliver virksomhederne aktive læresteder igen?

Når 51% af de deltagende virksomheder tilkendegiver, at de gerne vil være et aktivt lærested, er det naturligvis helt centralt at undersøge, hvilke tiltag og initiativer, der vil kunne motivere og støtte dem i genaktivering. På denne baggrund blev virksomhederne bl.a. spurgt, hvad der skal til for, at de bliver aktive igen. Det blev også undersøgt hvilke specifikke tiltag, der kunne tages for at hjælpe virksomhederne på vejen dertil.

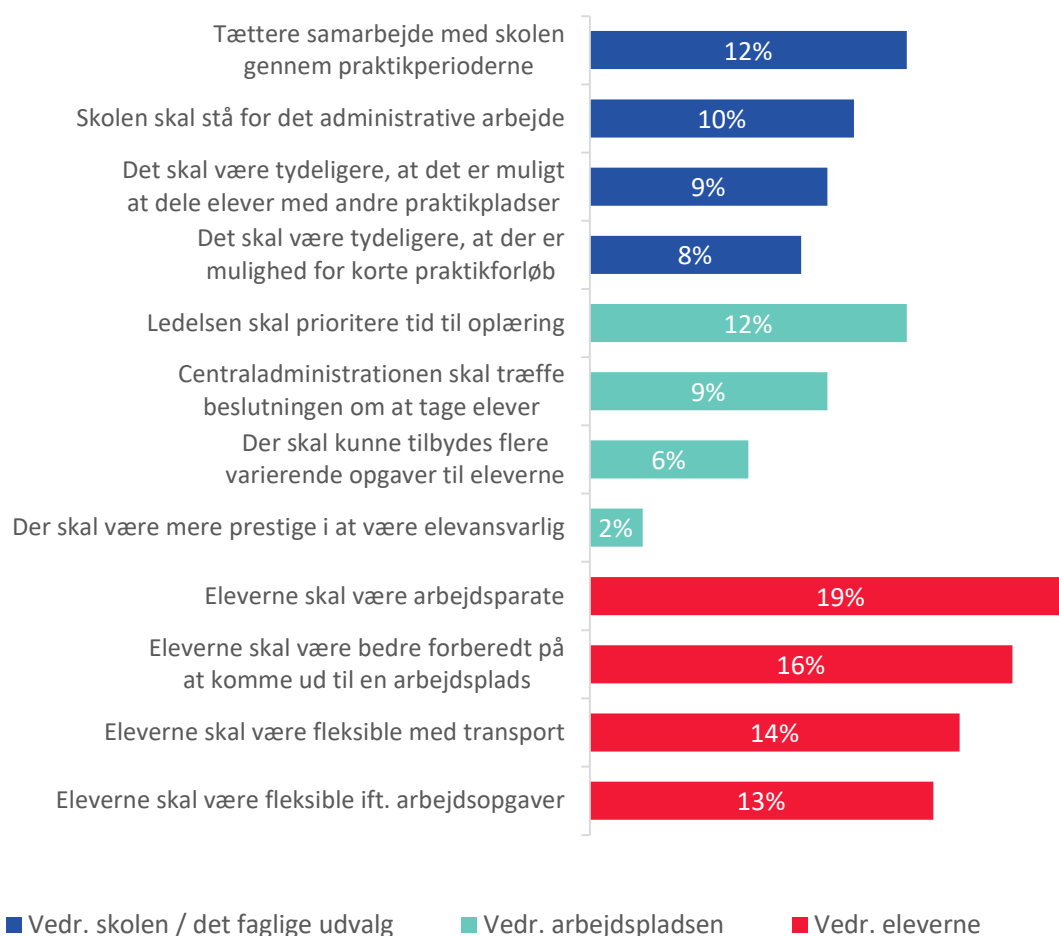
Svarfordelingen i forbindelse med det førstnævnte spørgsmål er gengivet i nedenstående figur 5.1. Her fremgår det bl.a., at mellem 8-12 % af de adspurgte inaktive læresteder mener, at skolerne eller det faglige udvalg kunne gøre mere for at understøtte dem. Mere end hver tiende virksomhed (12 %) fremhæver i denne sammenhæng et "tættere samarbejde med skolen gennem praktikperioden". Samtidig ønsker 10 % af virksomhederne, at "skolen skal stå for det administrative arbejde", mens 9 % vil have gjort det tydeligere, at der er muligt at dele elever med andre læresteder. Derudover påpeger 8 % af de inaktive læresteder, at muligheden for korte praktikforløb skal gøres tydeligere.

Når det gælder forandringer på arbejdspladsen, der kunne hjælpe med lærestedernes genaktivering, bliver der fra respondenternes side især fremhævet, at "ledelsen skal prioritere tid til oplæring" (12 %). I forlængelse heraf, henviser 9 % af virksomhederne – der formentlig alle sammen er underlagt en koncernaftale – at centraladministrationen skal træffe beslutningen om at tage imod elever på vegne af de inaktive læresteder. I mindre grad fremhæves, at "der skal kunne tilbydes flere varierende opgaver til eleverne" (6 %), og at det ville hjælpe, hvis der var mere prestige i at være elevansvarlig (2 %).

Med hensyn til eleverne mener mellem 13-19 % af de adspurgte inaktive læresteder, at der er behov for en særlig indsats. Den største andel af virksomhederne, nemlig 19 %, ønsker, at elever er arbejdsparate, når de skal starte deres praktikforløb. Det vil sige, at de skal være selvstændige og i stand til at begå sig på en arbejdsplads med hensyn til bl.a. udførelse af arbejdsopgaver samt samarbejde med kollegaer og ledelsen i virksomheden. I tråd hermed, mener 16 % af virksomhederne, at "eleverne skal være bedre forberedt på at komme ud til en arbejdsplads". Samtidig ønsker virksomhederne sig mere fleksible elever, både med hensyn til transport til lærestedet (14 %) og vedrørende karakteren og omfanget af arbejdsopgaver (13 %).



Figur 5.1: Hvad skal der til for, at virksomheden bliver en aktiv læreplads igen?



Note: n=452. Respondenter kunne vælge flere svarmuligheder. De hyppigste uddybende svar afgivet i forbindelse med spørgsmålet er "økonomi" (nævnt 21 gange), "kommunen" (nævnt 13 gange) og "tid" (nævnt 5 gange).

De præsenterede resultater i ovenstående figur hænger fint sammen med de udfordringer og problemstillinger, som ligger til grund for mange af de adspurgte virksomheders inaktivitet (se afsnit 4.2). Et lignende billede afspejler sig i de uddybende kommentarer, som et større antal virksomheder tilføjede i forbindelse med spørgsmålet om, hvad der skal til for, at de bliver aktive læresteder igen. De mest fremtrædende forbedringsforslag præsenteres og uddybes i den nedenstående liste:

- En større del af de inaktive læresteder fremhæver, at der skal sættes flere økonomiske ressourcer af til dem for at understøtte dem i at tage imod ernæringsassistentelever. En del offentlige



læresteder ønsker, at kommunen lønner eleverne. Andre forslår at implementere et tillæg til praktikvejleder.

- Flere læresteder ønsker hjælp til at tiltrække ansøgere. I nogle tilfælde oplever virksomhederne, at ingen søger en udskrevet læreplads. I andre tilfælde er det den geografiske placering af lærepladsen, der giver udfordringer. Det kan være, at de elever, der søger ind, bor langt væk, og at der ingen offentlig transport er til lærestedet. Nogen virksomheder har i denne sammenhæng oplevet udfordringer vedrørende elevernes fremmøde til tiden, og de ønsker derfor elever, der bor tættere på lærestedet.
- I tråd med resultaterne vist i figur 5.1, mener virksomhederne, at eleverne i højere grad skal være arbejdsparate. Der ønskes bedre sprogfærdigheder samt en klar motivation og interesse i arbejdet som ernæringsassistent. Samtidig skal eleverne helst være forberedte på, at det er fysisk krævende at arbejde i et køkken.
- En del virksomheder efterlyser derudover tiltag til at hjælpe personalet med at kunne oplære og vejlede elever. Det gælder både med hensyn til at klæde køkkenledere samt det øvrige køkkenpersonale bedre på til denne opgave. Det skal være tydeligt, hvilke krav der stilles i forbindelse med at have en elev, og det forslås, at praktikkonsulenter kan være af større hjælp i denne sammenhæng.
I forbindelse med præsentationen for koordinationsskolerne blev punktet om elevernes arbejdsparathed debatteret. Skolerne fremhæver, at der i dag er en del elever, som ikke før de starter på hovedforløbet har erfaring med at være på en arbejdsplads. Skolerne har forskellige erfaringer med efterspørgslen på kurserne for praktikvært og det fem dages praktikvejlederforløb. (AMU 5 dage 48.766 kurset kan også følges online)
- Endelig ønsker enkelte virksomheder bedre muligheder for at lave kombinationsaftaler. Det kan, for eksempel, være en hjælp for virksomheder, der lukker ned i vinterhalvåret, hvis de i denne periode kunne dele eleven med et andet lærested.

5.2. Lærestedernes holdning til specifikke tiltag

Af figur 5.2 nedenfor fremgår det, at de inaktive arbejdspladser efterspørger viden om de forskellige regelsæt, der gælder, når en arbejdsplads tager imod elever. Det er vigtigt at være opmærksom på både i læsningen af denne og den følgende figur (5.3), at spørgsmålene er besvaret af læresteder, der er godkendte lærepladser, men ikke havde elever på interviewtidspunktet.

Svarene på de to spørgsmål fik skolerne til at overveje, om de i tilstrækkelig udstrækning har fokus på at informere de inaktive læresteder. Skolerne beretter, at de arbejder meget på, i så stor udstrækning

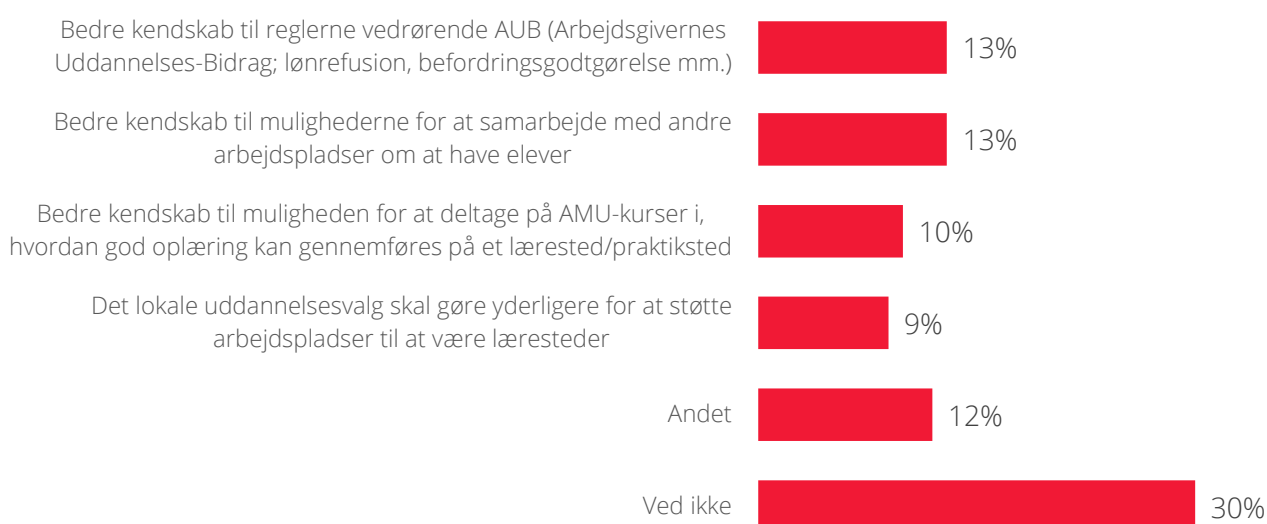


som muligt, at være i tæt kontakt med alle de læresteder, der har elever. De inviterer dem til møder på skolerne og holder dem løbende informeret om elever og uddannelsessituationen. Derimod har skolen ingen kontakt til de inaktive læresteder. Det kan betyde, at disse arbejdspladser kommer til at føle sig dårligt orienterede og er meget langt væk fra at have en tæt kontakt til uddannelsesstedet.

Skolerne rejste spørgsmålet om, hvordan man kan opmuntre arbejdspladserne til at være mere aktive i forhold til at søge elever. Mange arbejdspladser har været vant til at kontakte skolen direkte og rekruttere elever på denne måde. Det kan have som konsekvens, at der er meget lidt opmærksomhed på uddannelsen og muligheden for en læreplads. I sidste ende kan det medføre, at ernæringsassistenter kommer på den røde liste i kommunens jobcenter, fordi der ikke er efterspørgsel af ernæringsassistenter. Dette kunne være en opgave, som de lokale uddannelsesudvalg kunne medvirke til at imødekomme. Skolerne er af den klare opfattelse, at den manglende tilgang til uddannelsen er et større problem end manglen på læresteder.

I det lys er der i forhold til de inaktive lærepladser en oplysningsopgave – både i forhold til muligheder og regler i relation til at tage elever - og ift. specifikke forhold vedr. ernæringsassistent elever. Det gælder f.eks. Ernæringsassistentbogen. I forhold til den kan man sige, at det er bemærkelsesværdigt, at 36% af de inaktive læresteder faktisk kender til den (se figur 5.3).

Figur 5.2: Tiltag for at gøre virksomheden aktiv igen



Note: N=452. Respondenter kunne angive flere svarmuligheder. Enkelte uddybende kommentarer fremhævede, hvad det lokale uddannelsesudvalg kan gøre for at understøtte virksomhedernes genaktivering. Her blev især "kombinationsaftaler", "flere informationer om praktikmål" og "hjælp / støtte" nævnt. Mere generelt nævnes i uddybende svar derudover "økonomi" (nævnt 15 gange), "kommunen" (nævnt 6 gange) og "ansøgere" (nævnt 3 gange).



5.3. Lærestedernes kendskab til relevante muligheder og tiltag

Som beskrevet ovenfor er det bemærkelsesværdigt, at mange af de inaktive læresteder har et godt kendskab til en række forhold vedr. ernæringsassistentuddannelsen – fx ernæringsassistentbogen. Som figur 5.3. herunder viser, er der dog også rum til forbedring i forhold til kendskabet til de mange muligheder, som kan give arbejdspladserne en større fleksibilitet ifm. at indgå en aftale med en elev.

Figur 5.3: Kendskab til muligheder og tiltag



Note: n=452. Respondenter kunne vælge flere svarmuligheder.

Det manglede kendskab hos de inaktive læresteder spiller igen tilbage til skolernes erkendelse af, at den løbende dialog med lærestederne hører op i det øjeblik, at de bliver inaktive. De inaktive læresteder mister derfor fornemmelsen for de muligheder og tiltag, som allerede eksisterer i forhold til indgåelse af oplæringsophold.



6. Konklusion

Undersøgelsen har vist, at der er flere forhold, som spiller ind i forhold til læresteders inaktivitet. Ca. hver femte af de inaktive virksomheder, som har responderet på surveyen, er ikke reelt inaktive, idet de har haft elever inden for det seneste år. For nogle læresteder er det eksterne faktorer, som gør, at lærestedet er blevet inaktivt. Det kan være en kommunal koncernaftale eller overgang til stordrift, som gør, at det enkelte lærested ikke har tilstrækkelig med afvekslende opgaver længere. Det spiller også ind, at nogle læresteder har vanskeligt ved at tiltrække elever, idet elever er blevet en begrænset ressource. Endelig har relationen og kommunikationen mellem lærested og skole betydning for, om lærestedet igen kan blive aktivt.

Langt de fleste læresteder har positive erfaringer med at have ernæringsassistentelever. De betragter eleverne som en kilde til ny viden og en ressource til ny indsigt. Arbejdspladserne har desuden erkendt, at der nu og i fremtiden bliver mangel på faglært arbejdskraft, og at det at være en læreplads for en elev kan være en god vej til rekruttering. Dertil kommer, at eleven kender arbejdspladsen og kollegaerne og dermed relativt nemt kan (gen) integreres i virksomheden.

Halvdelen af de lærepladser, der har deltaget i undersøgelsen og er registreret som inaktive, ønsker under de rigtige omstændigheder at blive aktive lærepladser igen. De vigtigste faktorer for en genaktivering er, at der er ledelsesopbakning til det, hvad enten det er chef, leder, bestyrelse eller "kommunen". Der skal med andre ord være tid og ressourcer til, at eleverne kan blive godt oplært på lærestedet.

På ernæringsassistentuddannelsen mangler der, lige som på andre erhvervsuddannelser, elever, der ønsker at tage den faglærte uddannelse. Det kan være en udfordring for arbejdspladserne, at de elever, der søger uddannelsen, måske har en anden profil end deres ønskelev. Eleverne kan blive opfattet som ikke-arbejdsparate, eller der kan være sproglige udfordringer. Her kan der være en opgave i forhold til at ruste arbejdspladserne til at være bedre forberedte til at tage imod forskellige typer af elever og arbejde med tilgangen til det at være læreplads. Det kan være en fælles opgave for skolerne i samarbejde med de lokale uddannelsesudvalg at opbygge kompetencer på arbejdspladserne, så forskellige elevtyper kan rummes. Det kan ligeledes være aktuelt at opfordre virksomhederne til at deltage på både de korte og det længere forløb om rolle som oplærer og praktikvejleder.

Skolerne har desuden en opgave i forhold til i større udstrækning at være opmærksomme på de læresteder, der aktuelt ikke har elever, men som fortsat er godkendte. Det kan være i forhold til at holde dem informerede om udvikling i uddannelsen og på skolen. Virksomhederne efterspørger således et tættere samarbejde med skolerne om eleverne og det at være læreplads.

På samme måde har det lokale uddannelsesudvalg en fortløbende og vigtig opgave i forhold til tæt samarbejde med de lokale virksomheder om at skabe og fastholde lærepladser.



Bilag 1. Metodisk tilgang

Teknologisk Institut har i dette projekt været tværgående koordinatore. Dette indebar ansvaret for administration af dataindsamlingen samt løbende sparring med skolerne ved tvivlsspørgsmål ifm. med dataindsamlingen. Teknologisk Institut har desuden haft ansvaret for den afsluttende analyse og rapportering.

Dataindsamlingen har været organiseret i to step. Alle de læresteder, som hos SEVU var registreret som inaktive, blev regionsopdelt, og der blev i hver region udpeget en koordinationsskole. Disse fem skoler skulle sikre, at alle inaktive lærepladser blev kontaktet. Koordinationsskolerne fordelte ansvaret for at kontakte de inaktive læresteder i samarbejde med de skoler, der udbyder ernæringsassistentuddannelsen i hver af de fem regioner.

Der var lagt op til, at skolerne besøgte lærestederne og gennemførte interview og registrering. I praksis er størstedelen af interviewene blevet gennemført telefonisk. Kun 18 % er gennemført med besøg på arbejdspladsen, mens 80 % er gennemført telefonisk (interviewformen blev ikke registreret for 2 % af besvarelsene). På arbejdspladserne har kontaktpersonerne især været køkken- og kantineledere, kostansvarlige, elevansvarlige på de større arbejdspladser samt special- og uddannelseskonsulenter.

Registreringerne er grundlæggende gået som planlagt. Der har dog været udfordringer med P-numre (Easy-P), idet den registrerende skole nogle steder har angivet forkert P-nummer, eller p-nummeret fremgår flere gange. Der er f.eks. tilfælde, hvor surveyen blev gennemført for hver elev på den samme arbejdsplads. Dertil kommer, at skolerne på nogle arbejdspladser er blevet mødt af forundring over, at virksomheden har befundet sig på en liste over inaktive læresteder, fordi de selv mente, at de var aktive, men blot ikke dags dato havde elever.

For at sikre, at så mange som muligt gennemførte spørgeskemaet, var der mulighed for, at spørgsmål kunne springes over. Denne mulighed er blevet benyttet og betyder, at der er varierende antal besvarelser på spørgsmålene. Dog er alle spørgsmål blevet besvaret med et tilstrækkeligt antal respondenter til, at resultatet er robust.

Der er gennemført 452 besvarelser ud af potentielt 504, hvilket betyder, at der er svarprocent på 90. Dette er meget tilfredsstillende og giver undersøgelsens resultater validitet.

Det har været centralt for gennemførelse af projektet, at dataindsamlingen er foregået systematisk – både i forhold til hvilke data, der skal hjemtages, og hvordan de registreres. Derfor har Teknologisk Institut lagt betydelig vægt på, at der blev udarbejdet ét spørgeskema, som alle har skulle anvende, samt at der blev benyttet ét registreringssted.



Første udkast til spørgeskemaet blev udarbejdet af Teknologisk Institut, hvorefter FUE ad hoc gruppen, som er nedsat med henblik på at følge projektet tæt, detaljeret gennemgik, kommenterede og kom med justerings forslag. Spørgeskemaet afspejler således de fælles intentioner om, så godt som muligt, at indfange virksomheders begrundelser og udgangspunkter for at være inaktive læresteder.

Undersøgelsen blev igangsat med et fællesmøde med koordinationsskolerne for at afstemme projektforsløbet, inden der blev inviteret til møde for alle de deltagende skoler. På dette møde var der afsat tid til, at koordinationsskolerne kunne mødes med de øvrige skoler i deres region, som skulle medvirke til dataindsamlingen. Efterfølgende har der været afholdt endnu et møde for skolerne, hvor evt. problemstillinger kunne tages op. Det viste sig, at der ikke var stort behov for dette møde.

Teknologisk Institut har løbende monitoreret dataindsamlingen og informeret koordinationsskolerne om status på tværs og i deres egen region. Koordinationsskolerne har brugt denne information til at følge op på de deltagende skolars opfyldelse af de aftalte mål for antallet af gennemførte interviews.

Ved afslutningen af projektet blev der afholdt et Teams-møde, hvor koordinationsskolerne fik præsenteret undersøgelsens hovedresultater, og hvor især de potentielle tiltag blev debatteret.

I analysen omtales mange steder koncernaftaler. En koncernaftale betyder at kommunen eller regionen overtager en del af administrationen for de kommunale enheder f.eks. plejecentre. Som en del af koncernaftalen overtager centralenheden administration af elever herunder fordelingen af eleverne til de enkelte enheder. For nogle af besvarelsene har det afgørende betydning, at arbejdspladsen har været en del af en koncern.

Ifølge oplysninger modtaget fra SEVU har følgende kommuner/regioner indgået koncernaftaler med enheder, der har ernæringsassistentelever: Bornholm 5, Brøndby 3, Fredericia 4, Frederikshavn 8, Herning 7, Holbæk 3, Odsherred 3, Randers 19, Region Hovedstaden 15, Region Nordjylland 10, Roskilde 17, Rudersdal 7, Vesthimmerland 7, Viborg 2, Aarhus 63



Bilag 2 – Opdateret liste over inaktive lærepladser

Der er i afslutningen af projektet udarbejdet en opdateret liste over de læresteder, der i april 2022 har været inaktive i mere end et år.

Listen er opdelt på de fem regioner og farvelagt, så det er nemt at se opdelingen. Listen indeholder samtidig alle de data, som også optrådte på det udtræk, som SEVU leverede som udgangspunkt for nærværende undersøgelse.

Den opdaterede liste er udleveret til SEVU elektronisk således, at den er nem at anvende og slå op i.



TEKNOLOGISK
INSTITUT