

Praktikpladsfordeling – individuel eller strukturel udfordring?

04.11. 2014

Jan Bisgaard, ph.d.-stipendiat i Uddannelseslaboratoriet har været på feltbesøg i Australien i forbindelse med sit ph.d.-projekt om praktikens didaktik. Med inspiration i besøg på forskellige erhvervsskoler og en praktikformidlingsenhed i Brisbane, Queensland, præsenterer han her forskellige modeller for praktikpladsfordeling og sætter perspektiver i spil i forhold til praktikpladsfordeling som individuel eller strukturel udfordring.

Inden for den senere tid er der igen blevet debatteret, hvordan det danske samfund skal håndtere praktikpladssituationen i de danske erhvervsuddannelser. Ugebrevet A4 henviste tirsdag den 19. august 2014 til en undersøgelse blandt tillidsrepræsentanter, der viste at det burde være muligt at oprette flere praktikpladser. DI svarede så på dette 25. august ved at sige at 98 ud af 100 lærlinge kommer i praktik i en virksomhed, dog savner virksomhederne ifølge DI flere kompetente lærlinge til at søge praktikpladserne. Jeg vil her fortælle lidt om praktikpladsfordelingen i Australien, som jeg har fået kendskab til gennem et 2½ måned ophold her, hvor jeg har opsøgt forskellige aktører inden for dette område.

Med inspiration fra Australien vil jeg anbefale de danske uddannelsesdebattører og politikere, at begynde at se udfordringen med praktikpladsfordelingen som en strukturel udfordring, der kræver strukturelle løsninger. En vej at gå er som Undervisningsministeriet har valgt med deres udmelding 30.10.2014 at støtte op om praktikcentrenes arbejde, frem for fortsat at behandle praktikpladscentrene som en midlertidig sekundløsning, der må accepteres, mens krisen står på. Praktikcentrene kan med inspiration fra de Australiske 'Group Apprenticeships' i stedet ses som den alternative 3. vej imellem den centrale og den individuelle fordeling, som hidtil har været anvendt i det danske uddannelsessystem. Men det kræver at praktikcentrene får både styrke og frihed til at kunne sikre en ordentlig kvalitet i uddannelsen af de unge.

Praktikpladsfordelingen er strukturelt påvirket

Siden oprettelsen af det nuværende danske vekseluddannelsessystem i 1956 og frem til og med den nyeste EUD-reform har man valgt at videreføre traditionen fra mesterlærertiden, hvor den individuelle lærling/elev har selv ansvar for at finde en praktikplads. Men inden for de erhvervsuddannelser, der uddanner til den private sektor, er situationen at antallet af udbudte praktikpladser dels er påvirket af de økonomiske konjunkturer og dels er påvirket af at mange små og mellemstore virksomheder er for specialiserede til at udbyde en fuld uddannelsesaftale. Samtidig er antallet af praktikpladssøgende påvirket af, hvor stor den enkelte ungdomsårgang er, og hvor stor en andel af den enkelte ungdomsårgang, der har interesse for at arbejde som faglært i den private sektor. Disse økonomiske konjunkturer, størrelsen på ungdomsårgangene og tendenser i uddannelsesønsker har hverken erhvervslivet eller den enkelte praktikpladssøgende nogen overordnet indflydelse på.

Den individuelle fordelingsmodel

Den individuelle fordelingsmodel, hvor lærling/elev selv har ansvaret for at finde en praktikplads, giver ofte et godt match, hvor parterne over for hinanden forpligter sig til at skabe et godt uddannelsesforløb.

Desværre bidrager den individuelle fordelingsmodel også til praktikpladsmangel inden for en del brancher, især under en lavkonjunktur, da det er let for praktikstedet at afvise individuelle an-

søgere til et praktiksted. Disse afvisninger er endda subjektive. De praktikpladssøgende kan således ikke være sikre på en praktikplads, selvom de efterlever uddannelsernes formelle kriterier for optagelse og består uddannelsens formelle prøver. Der er nemlig ikke er faste kriterier som de praktikpladssøgende skal efterleve for at få en praktikplads, da disse kriterier fastsættes af den enkelte mester. Jeg har fx mødt en mester på en dansk virksomhed der udtalte, at han ikke tager lærlinge ind, som har under 7 i gennemsnit fra folkeskolen, da han mente, at dette viste niveauet på de unges uddannelsesinteresse og læringsparathed. På en anden dansk praktikplads jeg har besøgt, havde lærlingene enten en gymnasieeksamen eller en blakket fortid, da man her ønskede unge med sådanne særlige profiler. Der er således ingen faste kriterier for, hvad de unge skal efterleve for at være sikker på at opnå en praktikplads.

Det betyder at den *'individuelle praktikpladsfordelingsmodel'* bidrager til, at den enkelte praktikpladssøgendes muligheder for at finde en praktikplads, bliver afhængig af den enkeltes netværk og evne til at begå sig på en arbejdsplads. Derved bliver den enkelte lærling/elev afhængig af sin sociale baggrund i sit forsøg på at gennemføre en uddannelse og komme ind på arbejdsmarkedet.

Unge med enten akademikerforældre eller forældre med et perifert forhold til arbejdsmarkedet har således i den individuelle fordelingsmodel de største udfordringer i deres jagt på en praktikplads. Desuden er det siden 1956 blevet sværere for unge at få et job efter skoletid på et potentielt praktiksted, dels pga. generelt stigende kompleksitet i udførelsen af arbejdet i mange virksomheder og dels pga. strengere krav til arbejdsmiljøet. Det gør det sværere for de unge at lære at begå sig på en arbejdsplads og sværere for praktikværterne selv at være med til at forme deres kommende lærlinge. Dette er således igen strukturelle årsager, der øver en negativ påvirkning på de

unges mulighed for at indgå en uddannelsesaftale, og som hverken de unge som søger en praktikplads eller praktikværterne har mulighed for at påvirke.

Central fordelingsmodel

På sundhedsuddannelserne som f.eks. SOSU- og sygeplejerskeuddannelserne er der derimod historisk tradition for at skabe en central fordeling af praktikpladserne. Ind til den seneste EUD-reform har det f.eks. været KL, der har besluttet hvor mange SOSUer de har behov for i fremtiden og oprette de nødvendige praktikpladser til at imødekomme dette behov. KL har så udarbejdet en fordelingsnøgle, der afgør hvor mange elever de enkelte kommuner og de enkelte praktiksteder skal have. Derved er der inden for sundhedsuddannelserne blevet skabt et match mellem antallet af praktiksøgende og antallet af praktikpladser. Denne model afskaffes dog inden for SOSU-området med den vedtagne EUD-reform.

Men denne centrale praktikpladsfordeling giver også udfordringer, f.eks. når elever/studerende ikke føler sig forpligtiget over for praktikstedet og derfor kræver ret til fraværd ligesom på et studie. På nogen praktiksteder forpligter de sig heller ikke ret meget på oplæringen af eleven/den studerende da eleven/den studerende ikke anses som en del af arbejdsfællesskabet, men fastholdes i en perifer position som "ham/hende" der bare lige er på besøg.

Sammenfattende så anvendes der altså i den danske uddannelsessystem forskellige modeller for løsningen af praktikpladsfordelingen og både den individuelle og den centrale løsningsmodel indeholder hver deres potentialer og udfordringer. Men da den individuelle model, der er inden for EUD i dag, tager sit oprindelige afsæt i, hvordan virksomhedssammensætningen og praktikpladsudbuddet så ud i 1956, vil det være interessant, hvis politikere og andre uddannelsesdebattører ville diskutere, om det er tid til at skabe

nogen nye løsningsmodeller i praktikpladsfordelingen. Jeg tvivler i hvert fald på, at de praktikpladssøgende og praktikpladsværterne har ret meget gavn af, at fastholde udfordringerne i praktikpladsfordelingen som et individuelt ansvar hos lærlinge og virksomheder.

Australiens fleksible model for overgang mellem grundskole og erhvervsuddannelse

I Australien forsøger de at løse udfordringen med unges manglende kendskab til arbejdspladskulturen og dermed deres manglen forudsætninger ved deres praktikpladssøgning, ved at give de unge mulighed for i afslutningen af deres grundskole, at være i ulønnet praktik 1-2 dage om ugen i løbet af deres to sidste skoleår. I forhold til de unge i Danmark, der har mulighed for 10 år i grundskolen, går de unge i Australien i grundskolen i 12 år. Men ved at lave denne fleksible model, hvor de unge har mulighed for at kombinere skole og praktik i deres udskoling skabes en mere fleksibel overgang mellem grundskole og erhvervsuddannelse. En sådan fleksibel model har jeg ikke hørt nogen omtale i debatten om den nuværende folkeskolereform. Men hermed er inspirationen givet videre.

Når de unge efter grundskolen vælger at søge ind på erhvervsuddannelserne, har de i Australien to muligheder. Dels et niveau 1, hvor de på skolen lærer grundlæggende og brede kompetencer, som vi kender det fra grundforløbene i Danmark. Dels et niveau 2, hvor de unge starter i praktik og så har de 3x6 ugers skoleophold undervejs i en 3-4 årig uddannelse. Hvis de unge vælger at starte på niveau 1 kan de få afkortet noget af deres niveau 2 forløb. Men det er et begrænset antal unge, der vælger at starte på niveau 1. Samtidig er der mangel på praktikpladser og en del unge har derfor svært ved at komme i gang med deres erhvervsuddannelse. Desuden giver denne model et ret stort frafald, fordi de unge ofte ikke har særligt meget kendskab til de fag, hvor de kommer i praktik. Samtidig oplever både lærer og de

unge at skoleforløbene er meget pressede. Så i forhold til sammensætningen af erhvervsuddannelsesforløbene kunne Australien have noget af lære at det danske erhvervsuddannelsessystem med grundforløbet, der hjælper de unge i gang, og hvor de unge får mulighed for at snuse til forskellige fag inden de fortager et kvalificeret valg.

Group Apprenticeship - en fleksibel model

Men i forhold til praktikpladsfordelingen kunne der være inspiration at hente i Australien. Her har de nemlig en interessant model de kalder '*Group Apprenticeships*'. I denne model har private aktører mulighed for at oprette praktikpladsformidlingskontorer. Unge uden praktikplads kan her blive tilknyttet praktikformidlingskontoret. Praktikværterne på virksomheder og lignende har så mulighed for at rekvirere en lærling for en kortere periode. Praktikpladsformidlingskontoret tager ansvar for praktikpladsformidlingen, administrationen, lønudbetaling ol. Det er således en fleksibel ordning, som f.eks. virker godt inden for restaurationsbranchen, hvor lærlingene kommer rundt i forskellige køkkener og kan derved lære både at arbejde i en kantine, en cafe, en restaurant og i forskellige køkkentyper. Men udfordringen er, hvis praktikværten ikke tager ansvar for lærlingens faglige udvikling, men blot bruger lærlingen som et billigt alternativ til en vikar på enkelte småopgaver. Praktikpladsformidlingskontorerne går derfor ofte ud og støtter både praktikværten og lærlingen til at skabe et godt praktikforløb. Samtidig er konsulenter fra praktikpladsformidlingskontoret også ude på praktikstedet for at vurdere om lærlingen har opnået de planlagte kompetencer.

Disse praktikpladsformidlingskontorer har eksisteret i Australien i ca. 20 år og både arbejdsgiverne og de unge har stor gavn af denne ordning, dels fordi de unge får støtte til at komme i praktik, dels fordi der er en fleksibilitet for begge parter, dels fordi der er et fokus på at skabe god

kvalitet i praktikforløbet og dels fordi det administrative ansvar fjernes fra praktikværten.

Fleksibel model oversat til dansk kontekst

Oversat til en dansk kontekst vil det betyde at en privat virksomhed eller en fond kunne lave et opslag, hvor de søgte efter 50 lærlinge med lovning om, at hvis lærlingen består en prøveperiode på f.eks. 3 måneder med forskellige arbejdsopgaver og projektforløb, så var de garanteret et erhvervsuddannelsesforløb, hvor de dels kom rundt i forskellige spændende virksomheder, dels fik muligheden for at specialisere og fordybe sig inden for særlige områder og dels fik mulighed for praktik i udlandet.

En sådan privat virksomhed vil ikke være underlagt kravet om, at de ikke måtte konkurrere med andre virksomheder, så virksomheden vil faktisk kunne tage opgaver ind eller være underleverandør til andre og derved skabe relevante opgaver til lærlingene. Samtidig vil en sådan lærlingevirksomhed kunne tilbyde andre virksomheder, at de uden administrativt besvær kunne få en dygtig, motiveret og engageret lærling i et kortere praktikforløb samt at praktikvirksomheden får hjælp til at sammensætte et godt praktikforløb, uddannelse af lokale praktikvejledere og en opfølgende kvalitetssikring af forløbet.

En sådan konstellation vil dels kunne sikre et indslusningsforløb, hvor de unge opbygger de nødvendige sociale og kulturelle kompetencer som det kræver at kunne være lærling. Dels vil det sikre de unge imod praktikforløb hvor de kommer til at døje med manglende trivsel og begrænset læring, fordi de ikke er låst til en virksomhed men skifter undervejs og dels vil virksomhederne ikke være låst til at have en lærling i 2½-3 år uanset størrelsen af virksomhedens ordrebog.

I den danske kontekst har man dog valgt at oprette offentligt forvaltede praktikpladscentre, som er underlagt krav om at de ikke må konkurrere

med andre virksomheder og de har kun mandat til at fokusere på at løse praktikpladsudfordringen, hvorfor de ikke må fokusere på kvaliteten af uddannelsesforløbet på praktikpladsen.

Hvordan kan danske praktikpladscentre bidrage?

I en dansk kontekst bliver det således interessant at se, hvordan de nyoprettede praktikpladscentre kan bidrage til at skabe løsninger på praktikpladsfordelingen. Praktikcentrene kan dels give EUD-eleverne mulighed for at få støtte og vejledning til at finde en praktikplads. Mens de unge søger skal de unge dog ikke bare foretage sig ingen ting, men de har faktisk mulighed for at kvalificere sig både personligt og fagligt imens. Praktikcentrene giver også eleverne mulighed for at komme ud på forskellige praktiksteder i korte eller delaftaler, der kan kombineres med fordybelse på praktikcenteret.

Praktikcentrene kan således for nogle elever danne grundlag for et bedre uddannelsesforløb end den ordinære praktik, hvor den enkelte elev kun er i en virksomhed i hele sit uddannelsesforløb.

For de stærke elever kan praktikcenteret f.eks. være rammen for at komme ud i forskellige praktikvirksomheder, samt praktik i udlandet og kombineret med perioder med fordybelse på praktikcenteret. Men det kræver at eleverne støttes og styrkes til at sammensætte deres eget uddannelsesforløb igennem deres vekseluddannelse.

Samtidig vil de unge på EUD med faglige, emotionelle og sociale udfordringer sikkert have gavn af at modnes yderligere i praktikcenteret, efter de har gennemført deres grundforløb. Desuden vil disse uge ofte også have gavn af en støtte til at finde og fastholde en praktikplads.

Praktikcentrene er således en fleksibel løsning der imødekommer praktikpladsfordelingen som både en individuel og en strukturel udfordring.

Praktikcentrene har således et potentiale til dels at imødekommer behovet for at støtte de unge igennem deres praktikpladssøgning og deres praktikforløb og dels potentiale til at imødekomme praktikværternes behov for fleksibilitet.

Men praktikcentrene bliver ofte behandlet stedmoderligt i debatten om praktikpladsudfordringen, hvilket hverken gavner lærlingene der er knyttet til praktikcentrene eller praktikcenterinstruktørerne. Disse instruktører gør hver dag et stort arbejde for at opsøge praktiksteder og hjælpe de unge i deres praksisøgning. Samtidig forsøger praktikinstruktørerne at skaffe relevante arbejdsopgaver uden at de er konkurrenceforvridende, planlægge udførelsen af opgaverne, bestille materialerne hjem osv. Yderligere arbejder instruktørerne også med at oplære de unge i et fag og støtter de unge i deres personlige udvikling. Alt sammen uden at instruktørerne har mulighed for efteruddannelse inden for deres felt.

Det er således interessant at undervisningsministeriet nu har bevilliget 55 mio. der bl.a. skal gå til at ansætte flere praktikpladskonsulenter til at udføre et opsøgende arbejde, hvormed de forsøger at nedbringe praktikpladsmanglen. Men der er forsat ikke fokus på hvordan der kan skabes øget kvalitet i de unges uddannelsesforløb.

Den næste udfordring

Den næste udfordring, som meningsdannere i den danske debat sjældent fokuserer på, vil så

være at fokusere på den vertikale udfordring i praktikpladsfordelingen. I dag fokuseres der som oftest på den horisontale udfordring, hvor f.eks. erhvervsuddannelseseleverne konkurrerer om de samme pladser. Men de virksomheder der tilbyder praktikpladserne får f.eks. også henvendelser fra EGU-, EUX- og erhvervsakademielverne. Antallet af henvendelser må yderligere forventes at stige, efterhånden som der presses på fra meningsdannelsens side om at uddannelse skal være erhvervsrelevant og sikre 'employability', hvilket også medfører at flere studerende på de klassiske akademiske uddannelser forventes at være i praktik i løbet af deres uddannelse. Hermed øges presset på praktikvirksomhederne så yderligere.

For at sikre at praktikstederne ikke overrendes af praktikpladssøgende, men at presset på praktikstederne fordeles jævnt, vil det igen være interessant at skabe en enhed med ansvaret for den samlede praktikpladsfordeling. Intentionen hermed vil således være at undgå at praktikværterne vender uddannelsessystemet ryggen, eller at praktikværterne kun tager fra topholdet blandt de unge, mens bundholdet kun tilbydes en plads blandt tilskuerne, i kampen om praktikpladserne og dermed muligheden for at gennemføre en uddannelse, der giver adgang til arbejde og mulighed for at bidrage til samfundet.

Jan Bisgaard har bl.a. besøgt:

- [Griffith University, Brisbane](#)
- [Tafe Queensland, Brisbane](#)
- [Tafe skills Tech, Brisbane](#)
- [MRAEL Group](#)