



Robuste erhvervsuddannelser - inspirationer udefra

Udarbejdet for Undervisningsministeriet

Bruno Clematide

Kubix
April 2010

Kubix ApS
Nørre Voldgade 2
1358 København K

Tlf. 3332 3352
kubix@kubix.dk
www.kubix.dk

K:\Opgaver\294 Vekseluddannelse\rapport\robuste eud - april 2010.doc

Indhold

Indledning	3
Opsamling og refleksioner	4
Metode	10
Interview i Schweiz, Tyskland og Holland	10
Litteraturstudie.....	10
Seminarer med faglige udvalg og Undervisningsministeriet	10
Løbende sparring med DPU	11
De 3 lande i overblik	12
Schweiz.....	12
Tyskland.....	14
Holland	17
Praktikpladsmarkedet	20
Det korte kriseberedskab.....	21
Elever der kommer i klemme i konkursramte virksomheder	21
Skaffe ekstra praktikvirksomheder	21
Langtidsholdbare løsninger.....	26
EUD – høj status.....	26
Eud for alle - de stærke, de svage og de gennemsnitlige?	29
Meningsfuld skolepraktik.....	36
Aflaste praktikdelen?	38
Samspil skole – virksomhed.....	40
Forskellige typer samspil.....	41
Fælles ansvar mellem aktørerne	46
Afrunding.....	48
Anvendt litteratur	49
Bilag	
Bilag 1: Seminarer	50
Bilag 2: Interviewpersoner	51

Indledning

Med denne undersøgelse vil vi gerne videregive erfaringer med hvordan andre lande med vekseluddannelser tackler krisetider både på kort sigt og med langsigtede løsninger. Vi har desuden søgt inspiration til hvordan man i disse lande tackler det altid udfordrende samspil mellem læring på skolen og læring i virksomheder.

Vi præsenterer erfaringer uden at vi hver gang tjekker om tilsvarende erfaringer og praksis allerede findes i Danmark, og uden at vi giver et bud på hvad der skal til for at overføre til danske forhold i en fordøjet form. Ofte er specifikke forhold på arbejdsmarkedet, i styring og regulering af systemet, o.l. vigtige faktorer i forhold til hvad der kan lade sig gøre i hvert land.

Ikke desto mindre er vi overbeviste om at der er inspirerende stof for de faglige udvalg og Undervisningsministeriet i bestræbelser på fortsat at sikre et robust vekseluddannelsessystem der på den ene side kan bidrage til at der også fremover er veluddannede faglærte på det danske arbejdsmarked og på den anden side til at unge med forskellige forudsætninger kan vælge erhvervsuddannelser som en attraktiv vej.

*Undersøgelse i Schweiz,
Tyskland og Holland*

Opsamling og refleksioner

Undersøgelsen bygger på interview i Schweiz, Tyskland og Holland, studie af skriftligt materiale fra disse lande, samt på et samarbejde med et parallelprojekt gennemført af Oxford Research der har studeret vekseluddannelserne i Østrig og Holland.

Der er mange mekanismer på arbejdsmarkedet og principper for styring, regulering og finansiering af de erhvervsfaglige uddannelser der er anderledes i Danmark i sammenligning med disse lande.

*Inspiration frem for direkte
overførsel*

Vi præsenterer derfor heller ikke eksempler fra disse lande og deres måder at gribe erhvervsuddannelserne an på ud fra en forestilling om at de direkte kan overføres til det danske system.

Organiseringsgraden i Danmark er eksempelvis langt højere end i Schweiz, hvor der derfor er en mindre veldefineret skare af 'arbejdslivets organisationer' der har et afgørende ord i erhvervsuddannelserne, end det er tilfældet i de danske faglige udvalg.

Og i Tyskland er eksempelvis alle virksomheder tvungne medlemmer af et Industri- og Handelskammer eller Håndværkskammer, og disse kamre har på denne baggrund en væsentlig rolle i forhold til at skabe flere praktikpladser og rådgive praktikvirksomheder i endspørgsmål.

Formålet med undersøgelsen har derfor været at formidle erfaringer fra disse lande til inspiration 'og fri afbenyttelse' for de danske aktører.

På baggrund af vores indtryk fra de besøgte lande præsenterer vi også en række refleksioner over et kriseredskab på kort sigt og over hvordan erhvervsuddannelsessystemet kan blive mere robust på langt sigt. Disse refleksioner er også præget af diskussioner på et dialog- og et udviklingsseminar for faglige udvalg, afholdt af Oxford Research og Kubix.

Kort kriseberejdskab

Det er fælles for informanterne i de besøgte lande at de overvejende har fokus på hvordan vekseluddannelse gøres mere robust på langt sigt, og ikke mindst hvordan der på langt sigt kan uddannes tilstrækkeligt mange faglærte.

Men i forbindelse med den eksisterende økonomiske krise har man også i de andre lande skærpet opmærksomheden på og taget initiativer til hvordan der på kort sigt kan skabes flere praktikpladser, hvordan alle interesserede unge kan gennemføre en erhvervsuddannelse når der er mangel på praktikpladser, og på hvordan

elever der kommer i klemme i konkursramte virksomheder, kan fuldføre deres uddannelse.

Flere praktikpladser

Hvordan sikres et tilstrækkeligt antal praktikpladser? Som situationen er nu, er det i Danmark primært erhvervsskolerne der står for det praktikpladsopsøgende arbejde. Det betyder at det konkrete ansvar for at skaffe eleverne en praktikplads hviler på skolerne. På baggrund af erfaringerne især i Tyskland er spørgsmålet om man med fordel kunne ændre på denne ansvarsfordeling, således at det primært ville være erhvervslivet der havde ansvaret for etablering af tilstrækkeligt antal praktikpladser. Arbejdsmarkedets parter ville formentlig have en større overbevisningskraft i forhold til potentielle praktikvirksomheder.

Med inspiration fra Tyskland kunne et andet initiativ være at etablere et egentligt praktikpladsopsøgende korps der kunne bestå af tidligere medarbejdere, nuværende efterlønnere eller pensionister der med deres praktiske kendskab til arbejdsmarkedet generelt og det lokale arbejdsmarked specifikt kunne medvirke til at lokalisere nye praktikpladser.

Der er formentlig et uudnyttet potentiale af praktikpladser i virksomheder der ikke kan tilbyde en hel uddannelse og i virksomheder der viger tilbage fra de administrative forpligtelser der er forbundet med at have en elev.

Spørgsmålet er om organisationerne vil kunne træde til i forhold til disse typer virksomheder og i denne forbindelse være den part eleven indgår uddannelsesaftale med. Organisationerne – eller andre? - kunne overtage de administrative byrder fra uddannelsesuvante virksomheder og fra de virksomheder der kunne og ville indgå kombinationsaftaler, men som det er nu, afstår på grund af de administrative byrder dette medfører.

Praktikpladser til særligt udsatte grupper

I krisetider får de grupper af unge der i forvejen har svært ved at finde en praktikplads, det endnu sværere, hvilket især skyldes at praktikpladsmarkedet grundlæggende er reguleret gennem udbud og efterspørgsel.

Måske er det nødvendigt netop for denne gruppe unge – ofte indvandrere og efterkommere – som i krisetider har særligt svært ved at finde praktikplads, at finde løsninger uden om vekseldannelsesprincippet. I Tyskland er der i hvert fald eksempler på at rent skolebaserede uddannelser, med undervisere der er særlig dedikeret til denne opgave, fører til at unge uden chance for at få en praktikplads med succes, får gennemført en erhvervsuddannelse og får arbejde efterfølgende.

Der er imidlertid en risiko for at sådanne tiltag vil gøre at der udvikles A- og B-uddannelser, hvilket i sig selv kan være stigmatiserende i forhold til fremtidig beskæftigelse. På den anden side er det måske forsøget

værd når det må konstateres at det nuværende system udelukker nogle unge fra muligheden for at gennemføre en uddannelse.

Økonomiske incitamenter

Der er delte meninger om hvor meget særlige økonomiske incitamenter får virksomheder til at oprette ekstra praktikpladser. For nogle virksomheder er det ikke afgørende. Andre er mere tilbøjelige til at ansætte elever i praktik når der udloves økonomiske incitamenter. Der er således allerede konkrete eksempler på virksomheder der har oprettet praktikpladser på grund af den nye bonus på 50.000 kr. Uden at bonusordningen indtil nu dog har kunnet gøre noget afgørende ved det stigende antal praktikpladssøgende elever.

Man kunne overveje at målrette eventuelle økonomiske incitamenter således at de blev forbundet med grupper af elever der i øvrigt er i risiko for ikke at kunne komme i praktik. I Holland udstedes der for eksempel en økonomisk garanti til virksomheder der ikke tager elever alene ud fra en frygt for at de unge har et meget stort sygefravær. Hvis disse virksomheder lader sig overbevise om at tage elever, kommer garantien til udbetaling når frygten viser sig velbegrundet.

I de besøgte lande er vi stødt på argumentet om at der er den ulempe ved økonomiske incitamenter at virksomhederne bliver vænnet til at de først skal handle når der er ekstra økonomi forbundet med oprettelsen af praktikpladser. Og at det derfor er vigtigere at slå på argumentet at virksomhederne på langt sigt har en økonomisk interesse i at sikre deres egen fremtidige arbejdskraft.

Under alle omstændigheder er en forudsætning for at sikre eleverne en erhvervsuddannelse – også i krisetider – at der tilvejebringes et tilstrækkeligt antal praktikpladser.

Vekseluddannelsesgaranti for konkursramte elever

I både Tyskland og Schweiz garanteres elever der kommer i klemme i konkursramte virksomheder at de kan fuldføre deres uddannelse i en anden virksomhed. Industri- og Handelskammerne hhv arbejdslivets organisationer og i sidste ende de kantonale myndigheder i Schweiz sørger for at finde en ny praktikplads. Kunne arbejdsmarkedets organisationer på lokalt niveau spille den samme rolle i Danmark?

Et robust erhvervsuddannelsessystem på langt sigt

Den bedste sikring for at erhvervsuddannelserne på sigt bidrager til at uddanne tilstrækkelig mange faglærte er at erhvervsuddannelserne er rummelige i forhold til mange forskellige grupper af unge, fra bogligt stærke til bogligt svage, fra socialt velfungerende til socialt belastede, fra unge med ønske om tage uddannelse som en hurtig vej til arbejdsmarkedet til unge med

ambitioner om videreuddannelse.

Eud – både for de bogligt stærke og de praktisk interesserede

Med den seneste revision af Erhvervsuddannelsesloven indførtes obligatorisk trindeling således at det skal være muligt at stige af uddannelsen efter eksempelvis halvdelen af uddannelsestiden. De kvalifikationer og kompetencer eleven har på dette tidspunkt, skal modsvares af en efterspørgsel på arbejdsmarkedet således at eleven på dette tidspunkt kan få arbejde. Tanken er at eleven skal kunne vende tilbage til uddannelse senere med henblik på at gøre den samlede uddannelse færdig. Efter at have afsluttet den samlede uddannelse, har eleven mulighed for at tage en erhvervsgymnasial uddannelse og få eventuel merit i den sammenhæng. Dette baseres på en individuel vurdering. Med andre ord er der i princippet muligheder i det danske system for at begynde en erhvervsuddannelse og ende med en studieforberedende uddannelse. Men det er ikke en 'naturlig' vej at gå. Systemet opererer relativt autonomt på de forskellige niveauer. Initiativet om etablering af en EUD-X – erhvervsuddannelsesbaseret studentereksamen – er måske en del af svaret. Tiden må vise hvordan den bliver udformet.

Den schweiziske model

I Schweiz har man tilsyneladende formået at integrere erhvervsfaglige og erhvervsgymnasiale uddannelser, samtidig med at man har gjort systemet rummeligt i forhold til forskellige elevgrupper.

Her er det muligt for unge at afslutte efter 2 år med en 'Berufsattest' der modsvares af job på arbejdsmarkedet; efter 3 eller 4 år med det klassiske eud-uddannelsesbevis eller at tage en gymnasial uddannelse – 'Berufsmaturität' - samtidig med at man tager en erhvervsfaglig vekseluddannelse.

Kunne man indføre noget lignende i Danmark, og hvad ville konsekvenserne i forhold til uddannelsernes tilrettelæggelse være?

Her står den praktiske udformning af princippet om vekseluddannelse centralt. En forudsætning for at erhverve sig Berufsmaturität er at eleven *både* er i praktik i en virksomhed *og* går i skole. Derfor veksles der med 3 dage i virksomheden og 2 dage i skole hver uge. På denne måde får eleverne de gevinster der knytter sig til vekseluddannelse og den tætte kontakt til erhvervslivet, samtidig med de sikres en reel mulighed for en traditionel akademisk kvalificering.

Når den 2-årige Berufsattest er en succes, skyldes det i høj grad at erhvervslivet anerkender de kvalifikationer og kompetencer som eleven står med efter 2 års uddannelse. Eleven har en reel mulighed for at få arbejde. En forudsætning for at trindelingen i det danske system skal lykkes, er at erhvervslivet bredt anerkender en 2-årig erhvervsuddannelse. Samtidig skal der skabes reelle og attraktive muligheder for at en elev, der har

afsluttet et 2-årigt forløb og herefter har været på arbejdsmarkedet, kommer tilbage og tager det sidste trin i uddannelsen.

Permanent skolepraktik af høj kvalitet – en buffer ift konjunkturelle svingninger

Der vil altid være en indbygget dysfunktionalitet i vekselluddannelsessystemet, sådan som vi kender det fra den danske model: Der vil altid være uoverensstemmelse mellem udbuddet og efterspørgslen efter praktikpladser. I opgangstider kan erhvervslivet opleve at der ikke er elever til de praktikpladser der eksisterer, og i nedgangstider kan eleverne ikke finde et tilstrækkeligt antal praktikpladser. Og i både høj- og lavkonjunktur er der uddannelsesområder hvor der flere praktikpladser i forhold til unge der ønsker den specifikke uddannelse, og vice versa områder hvor der er langt flere potentielle elever end der er praktikpladser.

Skolepraktik med høj kvalitet – måske endda med et andet navn som associerer mindre med skole – hvor eleverne producerer meningsfulde produkter eller yder meningsfuld service kunne være en del af en mere langsigtet løsning. En af gevinsterne kunne være at hvis en givet andel af den samlede praktikperiode blev organiseret som skolepraktik, ville virksomhederne kunne stille (del)praktikpladser til rådighed for et større antal elever end det pt er tilfældet.

Og hvis sådan en form for skolepraktik blev en mere permanent del af eksempelvis første del af de uddannelser hvor der erfaringsmæssigt er de største udsving i antallet af praktikpladser, kunne det bidrage til en langsigtet robusthed – uden at man behøver tage hele skridtet som i Holland hvor der eksisterer to parallelsystemer – et skolebaseret og et dualt – der virker som forbundne kar der afbøder virkningen af op- og nedgang i antallet af praktikpladser.

Praktikpladscentre som i Østrig kunne være en mulighed, men i forhold til den danske virkelighed er det måske mere gangbart at gå veje som den man har taget et af de besøgte steder i Holland: her er en fløj i et ganske almindeligt hotel indrettet som praktiksted. Elever arbejder under instruktion fra skolens undervisere med alle gængse arbejdsfunktioner på hotellet, betjener gæsterne døgnet rundt alle ugens dage. Eneste forskel for gæsterne er at priserne i denne fløj er lidt lavere. Og dette sker med opbakning fra det lokale erhvervsliv ud fra den overbevisning at der er brug for faglærte til branchen på langt sigt.

Høj status

I Schweiz og Tyskland har erhvervsuddannelserne stadigvæk høj status. To tredjedele af en årgang begynder på en erhvervsuddannelse. Eud er dermed stadigvæk et ganske naturligt første uddannelsesvalg – der ifølge vores kilder også understøttes af erhvervsvejledningen i folkeskolen.

Et udtalt fælles commitment mellem nationale og kan-

tonale myndigheder, arbejdslivets organisationer og virksomheder bidrager til erhvervsuddannelsernes anseelse.

Og der er heller ikke tvivl om at den schweiziske mulighed for at opnå en erhvervsgymnasial eksamen i en vekseluddannelse er en vigtig faktor til at gøre erhvervsuddannelsessystemet anset og robust.

Kampagner

Kampagner kan være et stærkt understøttende element. Det er formentlig en overvejelse værd at ministeriet og organisationer går sammen om kampagner som det schweiziske 'Profis bilden Profis aus' hvor der slås på at 'prof-virksomheder' selvfølgelig sørger for at de uddanner deres fremtidige 'prof-medarbejdere', at det kan betale sig både på kort og langt sigt at uddanne unge, og at kampagner med mange virkemidler målrettes såvel virksomheder som unge der står over at skulle vælge uddannelse.

Metode

Interview i Schweiz, Tyskland og Holland

Den væsentligste kilde har i alle tre lande været interview med forsknings- og udviklingsinstitutioner, myndigheder, arbejdsmarkedsorganisationer, erhvervsskoler og andre organer der har ansvar for erhvervsuddannelserne. De første kontakter byggede på Kubix' tidligere samarbejde og netværksaktiviteter. De besøgte erhvervsskoler har ry for at være særlig innovative.

Sneboldeffekten har været stor: Første kontaktpersoner har peget på de næste osv. Overalt har der været en enorm imødekommenhed. Og det gælder alle typer af informanter: forsknings- og udviklingsinstitutioner, myndigheder, erhvervsskoler, arbejdsmarkedets parter.

Flere af interviewpersonerne har også ytret ønsket om at høre om danske erfaringer. Interviewene blev dermed både en informationsindsamling og en gensidig inspiration.

En liste over de interviewede personer og institutioner findes i bilag.

Citater – både fra interview og skriftligt materiale – er for læsbarheden skyld oversat til dansk uden gengivelse af den originale ordlyd.

Litteraturstudie

Omfattende skriftligt materiale i form af videnskabelige bøger og artikler, håndbøger, hjemmesider, kampagnemateriale mm har i forberedelsen af studieturene bidraget til at nuancere problemstillingen, og i forlængelse af interviewene til at underbygge, præcisere og dokumentere erfaringer.

Seminarer med faglige udvalg og Undervisningsministeriet

Vi har sammen med Oxford Research, der har gennemført et beslægtet projekt, holdt et dialogseminar og et udviklingsseminar med faglige udvalg og Undervisningsministeriet. Dialogseminaret havde først og fremmest til formål at bidrage til at skærpe og nuancere problemstillingerne og drøfte udfordringer i det danske vekseluddannelsessystem.

På udviklingsseminaret præsenterede vi de første resultater fra begge projekter, og der var en livlig debat om hvilke erfaringer fra de besøgte lande det var ønskeligt og muligt at overføre eller i hvert fald lade sig inspirere af.

Program og deltagerliste for de to seminarer er vedlagt som bilag.

Vi har derudover udvekslet erfaringer, koordineret empiriindsamling og drøftet konklusioner med Oxford Research.

Vi har desuden udvekslet erfaringer fra empiriindsamlingen med RUC/DPU's projekt 'Bedre samspil mellem skolepraktik og ordinær virksomhedspraktik i erhvervsuddannelserne', ligeledes et projekt fra den centrale analyse- og prognosevirksomhed 2009.

Løbende sparring med DPU

Projektet er designet i samarbejde mellem Bruno Clematide fra Kubix og Peter Koudahl fra DPU. Empiriindsamling, analyse og udarbejdelse af rapporten er hovedsageligt varetaget af Bruno Clematide. Peter Koudahl har gennem alle projektets faser, fra nuancering af problemstilling, over skabelse af kontakt i de tre lande, til udformning af konklusioner, været sparringspartner.

De 3 lande i overblik

I dette kapitel bliver de tre landes eud-systemer præsenteret for at give et summarisk grundlag, sådan at de erfaringer og inspirationer der gengives senere i rapporten, kan vurderes ud fra hvert lands særlige karakteristika. Der er derfor valgt elementer og karakteristika der er vigtige når overførbareheden til danske forhold skal vurderes.

Schweiz

Ca to tredjedele af en ungdomsårgang tager en erhvervsuddannelse.

3 former for eud

Der er tre former for vekseluddannelse:

- En 2-årig grunduddannelse der fører til erhvervsattest (Berufsattest) - for de især praktisk begavede.
- 3- eller 4-årige eud (Fähigkeitszeugnis) – den 'almindelige', klassiske eud. Om en uddannelse er tre eller fireårigt, er afhængig af hvad der skal læres for at opnå uddannelsesbeviset i en specifik uddannelse, og er altså ikke to trin.
- Erhvervsgymnasial uddannelse (Berufsmaturität) som tages som vekseluddannelse.

*4 dage i virksomhed,
1 dag på skolen + ugekurser
i særlige brancheskoler*

Det typiske format for vekseluddannelsen er at eleven er i virksomheden 4 dage om ugen, og 1 dag på erhvervsskolen.

Dertil kommer – lidt forskelligt fra uddannelse til uddannelse – et antal kurser i de såkaldte ÜKs - überbetriebliche Kurse. (direkte oversat: kurser på tværs af virksomheder). ÜKs er selvstændige juridiske enheder, oftest ejet og drevet af brancheorganisationer med undervisere der udelukkende arbejder i disse ÜKs. På disse kurser instrueres og trænes dele af fagligheden som den enkelte praktikvirksomhed ikke rummer og som erhvervsskolen ikke har udstyr til.

Virksomhederne betaler mellem 500 – 800 kr pr elev pr uge for deltagelsen i disse ÜKs.

*Smidige afvigelser fra
grundformatet*

I visse uddannelser er der afvigelser fra det nævnte typiske format 1 dag på skole/ 4 dage i virksomhed. I meget små uddannelser samles skoledagene i ugeblokke. På andre uddannelser udbydes skoledelen kun i områder hvor der er en stor koncentration af potentielle praktikvirksomheder, fx mejerist- og urmageruddannelsen. Det er som regel arbejdslivets organisationer der finder ud af hvilke justeringer af det gængse format der er hensigtsmæssige og finansielt gangbare.

Ingen afslutning uden adgang til anden uddannelse

Systemet er kendetegnet ved at der bevidst ikke er nogen dead ends. Alle afgangseksamener giver adgang til anden uddannelse. Den 2-årige Berufsattest til den gængse 3- eller 4-årige eud med 1 års merit for Berufsattest. De 3- eller 4-årige eud med uddannelsesbevis giver adgang til KVU, Berufsmaturität til professionshøjskolerne og så fremdeles.

Elevløbninger

I det første år i den 2-årige attestuddannelse får eleverne ikke løn. I det andet år og i hele den klassiske eud og i den vekseluddannelsesbaserede erhvervsgymnasiale vej har eleverne en ansættelseskontrakt med praktikvirksomheden hvori lønforholdene er reguleret.

Høj prestige

Interviewene efterlader et indtryk af at erhvervsuddannelserne har høj status i Schweiz. Det er ikke en andenrangs uddannelse for dem der ikke kan komme i gymnasiet.

Til den høje prestige bidrager utvivlsomt et ganske højt lønniveau for lærerne på erhvervsskolerne. På en af de besøgte skoler underviste en lærer der tidligere havde arbejdet som køkkenchef på en Michelin-restaurant, og som derfor blev betragtet som guru af eleverne, og i øvrigt tjente mere som underviser end som køkkenchef.

Fælles commitment

Den første sætning i den seneste lov om eud fastholder at det er en fælles opgave for stat (Bund), kantoner og arbejdslivets organisationer (Organisationen der Arbeitswelt).

Interviewene tegner også et stærkt billede af et fælles commitment for erhvervsuddannelsen blandt alle aktørerne, dvs de nationale og kantonale myndigheder, arbejdslivets organisationer, erhvervsskoler og virksomheder. Selv om der i loven også fastholdes tydeligt ansvar for de forskellige aktører, var fx svaret på spørgsmål om hvem der har ansvaret for at sikre tilstrækkelig mange praktikpladser: "Det er et fælles ansvar".

Den formelle arbejdsdeling er følgende:

Det nationale niveau

Der findes ikke noget særskilt ministerium for uddannelse. Det hænger sammen med at der i alt kun findes 7 ministerier. Den nationale myndighed for eud er BBT – Bundesamt für Bildung und Technologie.

På nationalt niveau har BBT først og fremmest strategisk styring og udvikling som ansvarsområde. Herunder overordnet kvalitetssikring og videreudvikling samt udformning af bekendtgørelser for de enkelte uddannelser.

EHB - Den nationale professionshøjskole for erhvervsuddannelser - er ansvarlig for uddannelsen af lærerne på erhvervsskolerne og for forskning, typisk i forbindel-

se med nye bekendtgørelser for uddannelser, men også for makroøkonomiske undersøgelser om demografi, uddannelsesøkonomi mm.

På Universität Zürichs institut for erhvervsuddannelse gennemføres der ligeledes uddannelse af eud-lærere, og der drives forskning om erhvervsuddannelse.

Kantonale myndigheder

Helt grundlæggende er uddannelse – også erhvervsuddannelse – et kantonalt anliggende. Hver kanton har et eud-kontor der er ansvarlig for omsætning af loven til konkret uddannelse og kvalitetssikring.

Erhvervsskolerne er kantonale.

Kantonerne finansierer ca. tre fjerdedele af den offentlige del af erhvervsuddannelsernes omkostninger.

Arbejdslivets organisationer

Arbejdslivets organisationer har stor indflydelse på erhvervsuddannelserne i Schweiz. Mens det i Danmark entydigt er de faglige udvalg med arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer der definerer uddannelsesmålene for de enkelte uddannelser, er det et lidt vagere defineret begreb 'arbejdslivets organisationer' som både omfatter arbejdsmarkedets parter og professionsorganisationer og på nogle områder også ngo'er som Greenpeace og WWF, der har denne opgave. Og som ligeledes står for de nationale eksamensprocedurer i de enkelte uddannelser.

Forskellen skyldes formentlig først og fremmest en langt lavere organiseringsgrad i Schweiz.

Interviewkilderne giver alle udtryk for at arbejdslivets organisationer udviser et meget stor engagement i erhvervsuddannelserne, og samtidig et tydeligt "uden accept fra arbejdslivets organisationer sker der ingenting".

90% opnået

I 2007 afsluttede 90% af en årgang enten en gymnasial eller en erhvervsuddannelse. Målsætningen er ifølge BBT at denne kvote bliver endnu højere i de kommende år.

Tyskland

Det duale systems moderland

Når der i internationale sammenhænge tales om vekselluddannelse i erhvervsuddannelserne, er der ingen tvivl om at det er Tyskland der er den første reference. Tyskland er landet hvor det duale system er født. Dualt vil sige erhvervsuddannelser med to læringsarenaer, virksomhed og erhvervsskole. Det duale system er vokset ud af en lang tradition med 'Berufe' som går tilbage til laugene med den dertil knyttede mesterlære. Denne mesterlære måtte på et tidspunkt suppleres med alment og teoretisk uddannelse, og derfor blev det duale system skabt – stadigvæk stærkt forbundet med

Eud er den dominerende ungdomsuddannelse

en tradition for 'Berufe' – smeden, bageren, værktøjsmageren etc.

Knap to tredjedel af en ungdomsårgang påbegynder en erhvervsuddannelse. Erhvervsuddannelserne er hermed stadigvæk den dominerende ungdomsuddannelse.

Den typiske erhvervsuddannelse varer 3 år og slutter med et svendebrev til 'Facharbeiter', den klassiske faglærte.

Det typiske format er at eleverne er 1 dag om ugen i skole og 4 dage i praktikvirksomheden. De store virksomheder har ofte indrettet særlige lærlingeværksteder hvor de i hvert fald i begyndelsen af uddannelsen er adskilt fra den daglige produktion.

De fleste uddannelser har derudover supplerende ugekurser på særlige uddannelsesinstitutioner der som regel drives af brancheorganisationer.

2-årige skolebaserede uddannelser

Især for målgruppen af unge med svage boglige forudsætninger er der indført 2-årige uddannelser som er rent skolebaserede, dog suppleret med kortere perioder af virksomhedspraktik.

Kompleks lovgivning og administration

Det lovmæssige grundlag og styringen af eud-systemet i Tyskland er ekstremt komplekst (se fx Rauner 2009). Erhvervsskolerne er eksempelvis underlagt lovgivning i de enkelte Länder, almene fag i eud ligeså, mens fagteoretiske fag er reguleret af national lovgivning. Uddannelsen i virksomheden skal kvalitetssikres af industri- og handelskamrene og af håndværkskamrene som også er ansvarlige for fælles udformning af eksamener på landsplan og som stiller censorerne, osv. Det er ikke i forhold til lovgivning, styring og administration det danske erhvervsuddannelsessystem bør lade sig inspirere.

Den komplekse lovgivning gør det ifølge interviewpersonerne også vanskeligt at udvikle fælles forståelser og praksis af det konkrete samspil mellem læring i virksomheden og læring på skole. Det er lagt i hænderne på initiativrige skoler og virksomheder, eller foregår i større udviklingsprojekter.

Kamrenes særlige betydning i eud

I Tyskland er alle virksomheder tvungent medlem af et kammer. For de større virksomheder er det typisk Industri- og Handelskammer, for de mindre håndværksvirksomheder er det typisk Håndværkskamrene. Virksomhederne betaler medlemsbidrag.

Kamrene har en stor rolle i erhvervsuddannelsessystemet: De udformer afgangseksamen, dvs svendepøverne som er ens i alle forbundsstater (Länder). Og så har de ikke mindst to specifikke roller vedrørende praktikpladser:

- De varetager det praktikpladsopsøgende arbejde.
- De rådgiver virksomhederne om spørgsmål vedrørende praktiktiden, både indholdsmæssigt og administrativt.

BIBB

'Bundesinstitut für Berufsbildung' – det nationale institut for erhvervsuddannelse er en selvstændig institution underlagt ministeriet for uddannelse og forskning. Dets øverste udvalg – 'Hauptausschuss' - består af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, Länderne, og ministeriet for uddannelse og forskning.

Forskning og anerkendelse af nye uddannelsesordninger

BIBB driver blandt meget andet forskning og igangsætter og laver selv følgeforskning i forbindelse med 'modelforsøg' som er udviklingsprojekter med et demonstrationsformål.

Når eksisterende uddannelser skal fornyes, når nye uddannelser skal etableres, når forældede uddannelser skal afskaffes, har BIBB også en central rolle. BIBB leder og faciliterer udviklingsarbejdet hvor kompetenceprofiler og uddannelsesmål defineres i et tæt samspil med arbejdsmarkedets parter.

Arbejdsmarkedets parter

Arbejdsmarkedets parter har en central rolle i udviklingen af erhvervsuddannelserne, ikke mindst i det centrale 'Hauptausschuss' i BIBB hvor uddannelsesmål og kompetenceprofiler for de enkelte uddannelser bliver besluttet. Som regel sker dette konsensusorienteret.

Men især i forbindelse med godkendelse af 2-årige skolebaserede uddannelser er beslutningen taget på trods af modstand fra fagbevægelsen.

Finansiering

Omkostningerne ved skoledelen finansieres af de enkelte 'Länder' og kommunerne. 'Länderne' betaler for undervisernes løn og uddannelse.

Kommunerne betaler for de fysiske faciliteter, dvs opførelse og vedligeholdelse af skolebygningerne.

Institutionerne der udbyder de tværgående supplerende kurser, finansieres af ministeriet for uddannelse og forskning, de enkelte 'Länder', kommunerne og de brancheorganisationer der står for disse institutioner.

Endelig finansieres særlige tiltag til at fremskaffe flere praktikpladser i krisetiden, som fx initiativet 'Jobstarter' af de nationale myndigheder.

Elevløbninger

I den klassiske vekselluddannelse betaler praktikvirksomhederne eleverne løn. Elevlønnen stiger fra uddannelsesår til uddannelsesår. Der er betragtelige regionale og branchemæssige forskelle i lønniveau.

I den skolebaserede uddannelse får eleverne i det før-

ste år ingen løn. I denne periode er de berettigede til uddannelsesstøtte ligesom unge i andre uddannelser. Denne støtte er afhængig af forældrenes indkomst. I det andet år får eleverne løn i de få ugers praktik.

Holland

To veje til identisk uddannelsesbevis

Der er to parallelle eud-veje der fører til samme uddannelsesbevis: den skolebaserede og den duale. Både formelle systembeskrivelser og interviewpersonerne fremhæver at det er forbundne kar som er designet til at afdæmpe konsekvenserne af konjunkturrelle svingninger på praktikpladsmarkedet. I nedgangstider med mangel på praktikpladser er der flere der tager skolevejen, og omvendt.

Skolebaseret vej - BOL

I den skolebaserede vej er eleverne på skolen i op til 80% af tiden og resten af tiden i ulønnet virksomhedspraktik.

Den duale vej - BBL

I den duale vej er lærlingene minimum 60% af tiden i virksomheden, og får som ansatte i virksomheden løn.

Som tabellen nedenfor illustrerer, er den skolebaserede vej stort set en ren ungdomsuddannelse, mens den duale vej i langt højere grad er en voksenerhvervsuddannelse. Ifølge interviewpersonerne er langt de fleste elever i den duale vej allerede ansat i praktikvirksomheden før de påbegynder deres uddannelsesforløb.

Table 12: Participation in MBO: age and learning pathway, 2008; in %.

	BOL pathway	BBL pathway
16-20 yrs	72	33
20-25 yrs	24	28
25-30 yrs	2	10
30-35 yrs	1	6
35 yrs and over	1	23

Source: CBS, Yearbook Educational Statistics, 2009.

4 niveauer

De hollandske erhvervsuddannelser har fire niveauer:

*Niveau 1:
assistentuddannelsen*

Niveau 1 kaldes *assistentuddannelse*. Dette niveau tager mellem et halvt år og to år. Er typisk alment arbejdsmarkedskvalificerende uden specifikke jobprofiler som orienteringspunkt. Assistentuddannelsen er tænkt som adgangsvej for unge med svage forudsætninger, som ikke vil kunne magte niveau 2, 3 eller 4. Assistentuddannelsen giver adgang til niveau 2.

*Niveau 2:
baserhvervsuddannelse*

Niveau 2 kaldes *baserhvervsuddannelse*. Dette niveau tager 2-3 år efter folkeskolen eller efter assistentuddannelsen. Dette niveau betragtes som laveste egentligt kompetencegivende uddannelse, når der for eksempel er tale om strategiske mål for hvor mange af en ungdomsårgang der skal gennemføre en ungdomsuddannelse. Den giver adgang til niveau 3.

*Niveau 3:
faglig erhvervsuddannelse*

Niveau 3 er niveauet der forbindes med en egentlig faglig erhvervsuddannelse – 'Vakoplejdning' som er orienteret mod tydelige kompetenceprofiler på arbejdsmarkedet. Det tager 3 – 4 år for dem der begynder med dette forløb direkte efter en erhvervsforberedende linje i folkeskolen, og 2 år for dem der kommer fra niveau 2. Den giver adgang til niveau 4.

*Niveau 4:
mellemlideruddannelse*

Niveau 4 er den såkaldte mellemlideruddannelse. Den tager 4 år. Der er principielt de samme adgangskrav som til niveau 3. Den lægger mere vægt på selvstændighed og ansvar og den giver i modsætning til niveau 3 adgang til professionshøjskolerne.

*ROC
– regionale uddannelses-
centre*

Erhvervsuddannelsernes skoledel i begge spor gennemføres på i alt 43 regionale uddannelsescentre. Derudover er der 7 branchespecifikke erhvervsskoler og et par landbrugsskoler.

Det er skoler som rummer alle 4 trin erhvervsuddannelse og alle typer erhvervsuddannelser, dvs både tekniske, merkantile og SoSu-uddannelser. De udbyder også efteruddannelse, realkompetencevurdering, og de har en lille del indtægtsdækket virksomhed. De dækker både den rent skolebaserede eud og skoledelen i vekseluddannelsessporet.

*KBB – Videnscentre for
erhvervsuddannelse og
erhvervsliv*

Der er 17 brancheorienterede Videncentrene Erhvervsuddannelse Erhvervsliv - *KBBs: Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven* – som i store træk udfylder den rolle som de faglige udvalg har i Danmark.

De definerer ud fra arbejdsmarkedets behov kompetenceprofiler for de forskellige uddannelser. De definerer kriterierne for godkendelse af praktikpladser og står for kvalitetsovervågning og rådgivning i forhold til praktikdelen af uddannelsen, herunder praktikværternes pædagogiske kompetencer.

De udbyder også kurser for praktikværter.

Disse *KBBs* består af medlemmer fra arbejdsmarkedets parter og fra undervisningssektoren.

Det er selvejende institutioner og er finansielt støttet med midler fra det hollandske ministerium for uddannelse, kultur og videnskab.

COLO

COLO er en sammenslutning af videncentre. COLO er deres politiske talerør over for ministeriet. Og COLO udvikler og driver tjenester som er fælles for de forskellige videncentre, fx det web-baserede praktikpladsbarometer: COLO-Barometer – se www.colo.nl

Finansiering

Ministeriet for uddannelse, kultur og videnskab finansierer de regionale uddannelsescentre – ROCs – med udgangspunkt i et taxameter der bygger dels på antal-

let af deltagere, dels på antallet af elever der færdiggør uddannelsen.

Ministeriet finansierer ligeledes videntrenerne – KBBs.

Virksomheder der er praktikvirksomheder i det duale spor, får en årlig skattereduktion på 2.500 Euro pr elev.

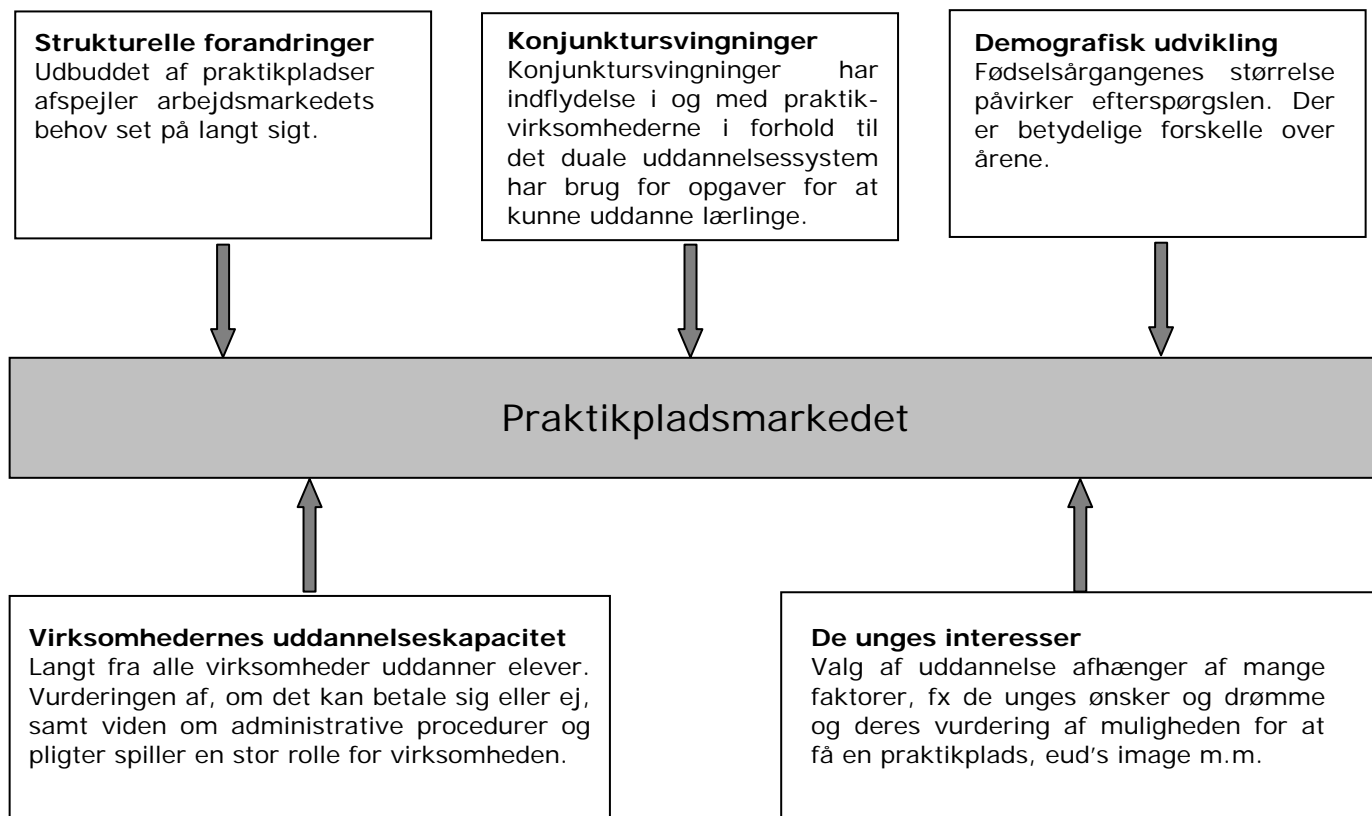
Elevlønninger

I den duale vej får eleverne løn af deres praktikvirksomhed.

I den skolebaserede vej betragtes eleverne på lige fod med andre studerende og er berettigede til uddannelsesstøtte. Det er frivilligt for virksomhederne at udbetale løn til elever fra den skolebaserede vej når de er i praktik. Men de er ikke i et ansættelsesforhold som eleverne i den duale vej.

Praktikpladsmarkedet

En central forudsætning for at vekselluddannelsen fungerer i praksis er at praktikpladsmarkedet er i balance. Nedenstående figur illustrerer de faktorer der påvirker praktikpladsmarkedet:



Med udgangspunkt i denne figur vil vi i det følgende først beskrive hvordan aktørerne i de 3 lande forholder sig på kort sigt i den nuværende krise. Derefter vil vi beskrive hvilke langtidsholdbare løsninger der satses på i de tre lande, dvs hvordan man i de tre lande prøver at gøre vekselluddannelserne så robuste at de kan modstå konjunkturrelle storme, og at de dermed også fremover er den mest hensigtsmæssige form for erhvervsuddannelse.

Krisen rammer forskelligt

Det korte kriseberedskab

Praktikpladsproblemet er ikke lige stort i de tre besøgte lande. I Tyskland er der store geografiske forskelle. Situationen i Holland er noget anderledes fordi eleverne i den dominerende form for eud – den skolebaserede – ganske vist skal i praktik, men i væsentlig kortere tid og ikke som ansatte i virksomhederne. I den reelt vekselluddannelsesbaserede del er langt de fleste elever i forvejen ansatte medarbejdere.

I Schweiz er der ikke et praktikpladsproblem af betydning. Dels fordi man ifølge interviewpersonerne har lært meget af sidste lavkonjunktur og satset på et stærkt system på langt sigt – se kapitlet nedenfor - og derfor er bedre forberedt denne gang, dels fordi finanskrisen fx i byggebranchen ikke har slået igennem i samme omfang som i Danmark.

Der er dog en specifik gruppe unge der i alle de tre lande tilsyneladende kommer i klemme: indvandrere og efterkommere i de større byer. Det gælder i større udstrækning i krisetider, men anses også for at være et mere principielt problem i bedre tider.

På trods af krisens forskellige gennemslag er der i alle lande overvejelser og konkrete tiltag som beskrives nedenfor.

Elever der kommer i klemme i konkursramte virksomheder

Garanti for praktikplads

I Tyskland er det især kamrene der sørger for at finde en ny praktikplads til elever der kommer i klemme i konkursramte virksomheder. Og de virksomheder der overtager disse elever, har krav på en uddannelsesbonus på mellem 4.000 og 6.000 Euro.

I Schweiz var det gennemgående svar på hvem der tager sig af elever i konkursramte virksomheder, at 'det gør alle': virksomheder, arbejdslivets organisationer, myndigheder, skoler og eleven selv. Men i sidste ende er det de kantonale myndigheder der har det lovfæstede ansvar for at finde en ny praktikplads til de konkursramte elever. Og disse elever har en form for garanti for at kunne fortsætte i en anden virksomhed, at der altså ikke skal findes skolepraktiklignende løsninger.

Skaffe ekstra praktikvirksomheder

Herhjemme er der søsat en lang række initiativer der skal bidrage til at skaffe ekstra praktikpladser, herunder en økonomisk gulerod.

I det følgende beskrives nogle tiltag der er taget i de

tre besøgte lande. Om sådanne initiativer har gang på dansk jord, er det ikke denne undersøgelses opgave at bevise eller modbevise. De gengives her til inspiration for beslutningstagerne i det danske eud-system – myndigheder og arbejdsmarkedets parter.

*Ansatte og frivillige
opsøgende konsulenter*

Opsøgende aktører

Som tidligere nævnt har industri- og handelskamrene samt håndværkskamrene i Tyskland en i international sammenligning markant rolle. De har ikke mindst opgaven med at finde nye praktikvirksomheder. Til denne opgave råder industri- og handelskamrene over ca 470 opsøgende konsulenter. Heraf er de 120 fuldtidsansatte dedikeret til denne opgave, mens 350 udfører denne opgave 'ehrenamtlich', dvs frivilligt. Det er typisk tidligere selvstændige eller organisationsansatte som bruger en del af deres pensionisttilværelse på denne opgave.

På udviklingsseminaret med de faglige udvalg blev der med god grund gjort opmærksom på at man ikke bare kan importere sådanne tiltag, fordi arbejdsmarkedsforhold og spilleregler er forskellige landene imellem. Men selv om der eksempelvis ikke findes industri- og handelskamre som alle virksomheder er lovmæssigt forpligtede medlemmer af, og som har lovmæssige forpligtelser i eud-systemet, kan det være en overvejelse værd om andre organisationer eller myndigheder kunne initiere lignende tiltag.

Selv om det først og fremmest er skolerne der skal sørge for det praktikpladsopsøgende arbejde i Danmark, blev der på seminaret også nævnt eksempler på at organisationerne påtog sig en mere aktiv rolle, fx i plastindustrien.

Uddannelsespagt

Industri- og handelskamrene har desuden indgået en 'uddannelsespagt' hvor de forpligter sig på at der bliver skabt 60.000 nye praktikpladser om året. En strid om definitionen af hvad en 'ny' versus en 'ekstra' praktikplads er, har ført til at DGB, det tyske LO, ikke har villet tilslutte sig denne pagt.

*Bonus for aftaler med
specifikke grupper unge*

Økonomiske incitamenter

I Tyskland kan virksomheder få en uddannelsesbonus på mellem 4.000 og 6.000 Euro, hvis de indgår en uddannelsesaftale med unge med særlige forudsætninger:

- Unge uden afsluttet folkeskole og unge der i mere end et år forgæves har søgt en praktikplads.
- Unge med sociale eller læringsmæssige handicaps. Virksomheder med under 500 medarbejdere der ansætter fra denne gruppe, kan desuden få støtte til individuelt skræddersyede læreplaner, og til ad-

ministrative opgaver der er forbundet med ansættelsen.

- Unge med en højere afgangseksamen der i mere end to år forgæves har søgt en praktikplads.
- Unge der er ramt af virksomhedskonkurs (se ovenfor).

Set med danske øjne er det interessant at arbejdsmarkedets parter i den tyske byggebranche har aftalt et omfordelingssystem der til forveksling ligner det danske AER-system, hvor ikke uddannende virksomheder altså er med til at finansiere uddannelsesomkostninger hos praktikvirksomheder. Det blev i flere interviews fremhævet som afgørende for at der på trods af dårlig konjunktur i byggebranchen fortsat er et højt antal praktikpladser i branchen.

I Tyskland findes denne form for økonomisk omfordeling mellem uddannende og ikke uddannende virksomheder ellers ikke.

Bevidst fravalg i Schweiz

I Schweiz har man bevidst fravalgt økonomiske incitamenter. Her er aktørerne – myndigheder og arbejdslivets organisationer - ifølge interviewpersonerne enige om at hovedargumentet for at få nye virksomheder som praktikvirksomheder, må være det langsigtede behov for faglært arbejdskraft som alle objektivt er interesserede i og derfor også må føle sig forpligtet til at bidrage til.

Risici ved økonomiske incitamenter

I Holland udtrykte repræsentanten for COLO den holdning at det ud fra samme langsigtede tænkning ikke er hensigtsmæssigt at finde kortfristede økonomiske incitamenter som løsningsmodel i krisetider: "You make employers lazy" og han understregede at det blev sagt af en person der er tæt knyttet til arbejdsgiversiden.

Dette argument var dog ikke rettet mod den generelle skattereduktion som virksomheder der har elever i det duale system – en anden form for omfordeling af de økonomiske byrder mellem uddannende og ikke uddannende virksomheder end det danske AER. Men tænkt som økonomisk gulerod i kriseberedskab.

Som nævnt betragtes den skolebaserede eud og den duale vej som forbundne kar hvor der i lavkonjunkturer er flere elever på den skolebaserede vej end i højkonjunkturer hvor der er flere praktikpladser til rådighed. Da den skolebaserede vej er dyrere for de offentlige finanser, har den hollandske stat afsat ekstraordinære midler til BOL, den skolebaserede vej.

*Rådgivning og administrativ
hjælp til iværksættervirksomheder*

Specifikke, målrettede incitament

Manglende viden om hvad det indebærer at have elever, hvilke administrative procedurer der er, hvilke rettigheder og pligter der er, afholder mange virksomheder fra at tage elever. Det gælder ikke mindst nystartede virksomheder.

I Tyskland er mange af disse nye virksomheder startet op af indvandrere eller efterkommere, og erfaringerne er at disse virksomheder oftest ikke tør give sig i kast med at ansætte elever.

I et meget stort, landsdækkende projekt med navnet 'Jobstarter', som har mange forskellige delelementer, får sådanne virksomheder gratis bistand i form af dels rådgivning om regler, rettigheder og pligter, hvad god læring er i praktikken, og dels administrativ bistand der gør at virksomhedslederne – som kan have sproglige barrierer - slipper for selv at udfylde de nødvendige formularer mm der naturligt er forbundet med at have en elev ansat.

Ifølge interviewpersonerne har disse initiativer åbnet for et helt nyt segment af virksomheder som mulige praktikpladser.

*Kompensation ved
sygefravær*

Om virksomheder rekrutterer elever - eller undlader det – er blandt andet afhængig af forestillinger om unges eller i hvert fald visse grupper unges stabilitet eller mangel på samme. I Holland støder de praktikpladsopsøgende konsulenter ofte på argumentet at de unge melder sig for hurtigt og for ofte syge, når virksomhederne begrundes at de ikke har elever. Hvis dette argument er det eneste som afholder virksomheden fra at ansætte en elev, og de ellers gerne vil ansætte en elev, træder COLO til med en form for garanti: De kompenserer virksomheden økonomisk hvis virksomhedens bange anelser skulle vise sig at holde stik. Overgennemsnitligt sygefravær skal ikke komme virksomheden til last. COLO har taget dette initiativ ud fra en fast overbevisning om at garantien i langt de færreste tilfælde skal komme til udbetaling.

*Forskellige 'børs'er' og
barometre*

Markedsplads for praktikpladser

I alle tre lande findes der, som i Danmark, en form for webbaseret markedsplads hvor unge kan finde praktikpladser og hvor virksomheder kan finde unge.

I Schweiz er der for eksempel det webbaserede 'Lehrstellenbörse'. Her lægger interesserede unge deres profil og uddannelsesønsker. Ser en virksomhedsleder en interessant profil, logger vedkommende sig ind og skaber kontakt. Tilsvarende kan virksomheder lægge åbne praktikpladser på markedspladsen.

Denne børs dækker hele landet og er nem at navigere rundt i og opdele i uddannelsessegmenter og geografi.

1.marts 2010 var der godt og vel 1.000 ansøgninger fra unge og ca 800 åbne praktikpladser på børsen.

Derudover findes der overbliksbilleder i form af praktikpladsbarometer o.l. I Holland udarbejder COLO et barometer, fordelt på brancher og regioner, der visuelt let tilgængeligt viser hvor der er balance mellem udbud og efterspørgsel af praktikpladser, hvor udbuddet er større end efterspørgslen og omvendt.

Spørgsmål til refleksion

Er erhvervsskolerne egentlig den mest hensigtsmæssige instans til at varetage det praktikpladsopsøgende arbejde? Ville en arbejdsgiverorganisation ikke have større gennemslagskraft – på samme måde som de tyske industri- og handelskamre har det?

Findes der blandt pensionerede uddannelseskonsulenter fra organisationer og skoler personer der på frivillig basis er villige til at stemme dørklokker og bruge deres erfaring når nye virksomheder skal ansøres til at blive praktikvært?

Er der tilstrækkelig hjælp til virksomheder der ikke kender uddannelsesverdenen godt nok til at de tør binde an med at ansætte elever? For eksempel i forhold til at klare de administrative forpligtelser, til at overkomme den første skepsis over for unges mulige mangel på stabilitet i form af kompensation ved usædvanligt sygefravær?

Kunne organisationerne spille en mere aktiv rolle når en elev der er kommet i klemme på grund af praktikvirksomhedens konkurs, skal finde en ny praktikplads?

Langtidsholdbare løsninger

Det er slående hvor hurtigt de fleste interviewpersoner i de tre besøgte lande prøvede at pege på langtidsholdbare løsninger i stedet for at snakke om her-og-nu-tiltag. De var mere optaget af hvordan erhvervsuddannelserne kunne struktureres sådan at de var robuste både i økonomisk gode og dårlige tider. Selvfølgelig måtte man finde her-og-nu løsninger for elever der kom i knibe fordi deres praktikplads gik konkurs, eller der måtte gøres ekstra anstrengelser for at finde nye praktikvirksomheder.

Demografisk bekymring

Men man var afgjort mere optaget af hvordan det kunne sikres at man er klar næste gang en krise sætter ind, Og at det samfundsmæssigt er langt den vigtigste udfordring at sikre at vekselluddannelserne sikrer arbejdsmarkedet tilførelse af tilstrækkelig mange, velkvalificerede faglærte. I alle tre lande fylder den demografiske bekymring – risikoen for mangel på faglært arbejdskraft på længere sigt – meget mere end bekymringen over den aktuelle praktikpladssituation.

Mest udtalt er det demografiske problem i de nye østlande i Tyskland, hvor der bare inden for de seneste 10 år især på grund af afvandring til det tidligere Vesttyskland, er sket en reduktion på 50% i antallet af unge der forlader folkeskolen.

Og i den forbindelse blev der fokuseret på en række faktorer som uddybes i det følgende:

- Det er nødvendigt at eud har en høj samfundsmæssig status, både blandt virksomheder og blandt de unge og deres forældre.
- Erhvervsuddannelserne skal kunne rumme elever med meget forskellige forudsætninger og have attraktive tilbud til både bogligt stærke elever og fortrinsvis praktisk interesserede unge.
- Det er ikke sikkert at vekselluddannelsesprincippet er svaret på alle udfordringer på trods af dettes åbenlyse og anerkendte styrker.
- Hvis der skal findes skolebaserede løsninger, må det ikke være nødløsninger, men de må tværtimod gribes an med entusiasme og indeholde uddannelsesforløb med høj kvalitet.

EUD – høj status

Inden for denne undersøgelses ramme er det ikke muligt grundigt at analysere hvorfor erhvervsuddannelserne især i Schweiz og Tyskland har en høj samfundsmæssig anseelse. Men vi kan konstatere at det er et

faktum. En række faktorer spiller utvivlsomt ind:

*Naturligt førstevalg:
2/3 vælger eud*

For det første er eud stadigvæk et naturligt førstevalg for de fleste. To tredjedel af en årgang vælger eud som ungdomsuddannelse. Det betragtes ikke som nødløsning for dem der ikke magter gymnasievejen.

Erhvervsgymnasial vej er integreret i eud

I Schweiz bidrager det utvivlsomt til erhvervsuddannelsernes høje status at vejen til en erhvervsfaglig gymnasialeksamen – Berufsmaturität – går gennem en vekseluddannelse, at den erhvervsgymnasiale uddannelse altså er en integreret del af vekseluddannelsessystemet.

Positiv tone i omtalen af eud

En væsentlig tredje faktor er ifølge flere af interviewpersonerne at arbejdslivets organisationer er synligt engagerede i spørgsmål om erhvervsuddannelserne. Og de gør det i en bevidst positiv tone både hvad angår selve uddannelsen, skolerne og de unge.

Uddannelse for undervisere og praktikværter

For det fjerde skal lærerne på erhvervsskolerne i alle tre lande gennemgå en anerkendt uddannelse. Det samme gælder de praktikansvarlige i virksomhederne og det er virksomhederne der betaler for denne uddannelse.

For det femte bidrager erhvervsskolelærernes relativt høje lønninger formentlig også til den samfundsmæssige status som erhvervsuddannelserne har.

Høj status er derfor ikke bare resultat af en holdningsbearbejdning, men af reelle faktorer som de ovenfor nævnte.

Disse faktorer kan understøttes af kampagner der decideret sigter mod at give og fastholde erhvervsuddannelsernes høj anseelse. Nedenfor beskrives en kampagne af denne art med et eksempel fra Schweiz.

Fælles kampagner

"Profis bilden Profis aus"

"Profis bilden Profis aus" – proffer uddanner proffer. Det er det gennemgående slogan for en nærmest altomfattende kampagne i Schweiz. Alle aktører – de nationale myndigheder, arbejdslivets organisationer, de kantonale myndigheder, koordineret af den nationale myndighed - står bag kampagnen.

En association som man nemt kan få når man ser kampagnen, er merchandise for Real Madrid eller Manchester United: der er T-shirts, sjaler, bordfodboldspil, postkort, tavlemagneter og meget mere og alt med dette ene budskab: at det er professionelle virksomheder der uddanner kommende professionelle medarbejdere. Altsammen med en gennemgående grafisk udformning. Og alle disse ting kan købes på

www.berufsbildungsplus.ch

Det er i sig selv ganske overraskende at det har været muligt i det stærkt føderalistiske Schweiz hvor kantonerne vogter over ind- og overgreb fra centralmagten, at lancere sådan en overgribende kampagne som alle deltager i.

Der er selvfølgelig mere end merchandise af T-shirts med mere i kampagnen.

I forbindelse med kampagnen er der for eksempel udarbejdet et let tilgængeligt, grundigt overblikmateriale om vekseluddannelsessystemet – 'Der Weg der Profis'.

Og direkte henvendt til virksomhederne formulerer kampagnen sig således:

Uddannelse betaler sig

En investering i erhvervsuddannelse betaler sig på mange måder. For 2/3 af uddannelsesforløbene er resultatet efter endt uddannelse et nettoudbytte. Det viser en undersøgelse – der allerede er gennemført for anden gang - af omkostninger og udbytte af lærlingeuddannelse.

Ud over de rent økonomiske betragtninger er der talrige andre grunde til at engagere sig i erhvervsuddannelse.

1. *De der uddanner, investerer i fremtiden*
De lærende af i dag er morgendagens proffer. De der uddanner i dag, har i morgen faglærte nok.
2. *De der uddanner, vurderer rigtigt*
De lærende yder mere end de koster. De er produktive og bidrager til virksomhedens succes.
3. *De der uddanner, følger med tidens puls*
De lærende bringer nye ideer ind i virksomheden og stiller spørgsmål i forhold til gamle vaner. De der uddanner, forandrer sig i takt med tiden.
4. *De der uddanner, styrker deres image*
Virksomheder der uddanner, giver unge mennesker en chance. Dette engagement giver anerkendelse i offentligheden.
5. *De der uddanner, støtter erhvervsliv og samfund*
Uddannelse og efteruddannelse kommer alle til gode: Det er en afgørende fordel for lokalområdet og bidrager til social stabilitet.

Som led i kampagnen er der også udarbejdet en vignette med kampagnens gennemgående røde pil, som praktikvirksomhederne opfordres til at vise synligt.

Ambassadører i folkeskolen

Udover denne tværgående kampagne gør de forskellige brancheorganisationer meget for at bidrage til at erhvervsuddannelserne fortsat er en attraktiv vej for unge.

Som et eksempel har brancheorganisationen for metalindustrien etableret en stab af ambassadører som alle folkeskoler kan trække på. Med et enkelt klik på brancheorganisationens hjemmeside – www.Go4metal.ch - kan enhver skole bestille en ambassadør til at fortælle om uddannelsesmulighederne i metalindustrien.

Paralleller i Holland og Tyskland

Også i Holland er der igangsat lignende kampagner. Her er der både landsdækkende kampagner med ek-

sempelvis indslag i TV og brancherettede indsatser. Den grundlæggende tanke er også her at appellere til virksomhedernes langsigtede interesse og forpligtelse ud fra mottoet: "En succesrig virksomhed har også elever eller praktikanter".

I Nürnberg har der i mange år været en specifik organisation, finansieret af arbejdsgiverorganisationerne, med den ene opgave at gennemføre kampagner, og ikke mindst temadage med oplæg og netværksaktivitet med det dobbelte formål at sikre virksomhedernes engagement i erhvervsuddannelserne og i at bidrage med en kvalitativ god praktikdel.

Fælles commitment

Interviewpersonerne i både Holland og Schweiz fremhævede det store fælles commitment mellem alle aktører – myndigheder og organisationer – som en central faktor i forhold til at fastholde erhvervsuddannelsernes styrkeposition.

Eud for alle - de stærke, de svage og de gennemsnitlige?

En af de indbyggede udfordringer i erhvervsuddannelserne er den enorme spændvidde i både forventet læringsudbytte i forskellige uddannelser og i forhold til de forudsætninger eleverne møder med. Oven i købet skal erhvervsuddannelserne parallelt med at være direkte kvalificerende til job på arbejdsmarkedet også være studieforberedende.

Skal rumme stort spektrum

Erhvervsuddannelserne skal med andre ord både kunne indfri kvalitativt meget forskellige krav til kompetencer, og kunne rumme elever med meget forskellige forudsætninger.

Jo bedre det lykkes vekseluddannelserne principielt at rumme hele spektret, jo mindre er risikoen for at der skal findes nødløsninger for risikogrupper i krisetider.

Nedenfor beskrives hvordan de tre besøgte lande forsøger at imødekomme denne spændvidde.

htx og hhx som vekseluddannelse

Berufsmaturität i Schweiz – en succeshistorie

I Schweiz er det siden 1994 muligt at tage en erhvervsfaglig studentereksamen – Berufsmaturität – samtidig med at eleverne deltager i en eud-vekseluddannelse og opnår eud-uddannelsesbeviset. Der er to varianter mht at opnå Berufsmaturität:

1 dag om ugen mere på skolen

Den hyppigst brugte er at eleven i stedet for 1 dag om ugen – som det er tilfældet for eud-eleverne – går 2 dage om ugen på skolen. Mens den ene skoledag er identisk med skoledagen for eud-eleven, er ekstra dagen koncentreret om de almindelige fag på gymnasieniveau.

Adgang til professionshøjskole

Alternativt kan Berufsmaturität opnås ved et ekstra skoleår efter endt eud.

Berufsmaturität giver adgang til professionshøjskoler der fører frem til professionsbachelor, samt – med en 1-årig suppleringsuddannelse – til universitetsuddannelser.

Socialisering til arbejdspraksis

Der er flere fordele ved denne måde at opnå erhvervsfaglig studentereksamen. Alle unge der går denne vej, har i 3 eller 4 år haft gavn af styrken i vekseluddannelsen. Det vil sige at de har fået socialisering til gængs arbejdspraksis og de har lært faglighed gennem konkret arbejde på samme måde som de andre eudelever. Denne ballast bærer de med i deres videre vej i de videregående uddannelser og derefter ind på arbejdsmarkedet. Dilemmaet mellem enten at have en ren faglig eller en ren skolemæssig baggrund som har præget debatten, fx i danske KVU- og MVU-sammenhænge, findes ikke. Det er opløst gennem den måde Berufsmaturität opnås på.

En væsentlig styrke er at Berufsmaturität har skabt en mulighed for at stærke elever har en ganske naturlig og integreret plads i et samlet vekseluddannelsessystem.

Og ifølge interviewkilderne er der heller ingen tvivl om at Berufsmaturität har bidraget til at erhvervsuddannelserne fortsat har så høj en status og fortsat er et naturligt valg og ikke en andenrangs uddannelse efter det almene gymnasium.

I dag afslutter ca 12% af en årgang ungdomsuddannelsen med en Berufsmaturität.

Anerkendt eud målrettet praktisk interesserede unge

'Berufsattest' – et godt tilbud til praktisk stærke unge

For de fortrinsvis praktisk interesserede unge er der med den seneste eud-lov i Schweiz introduceret 2-årige eud der afsluttes med en såkaldt 'Berufsattest'. Uddannelserne afsluttes lige som de 3- og 4-årige uddannelser med et nationalt anerkendt uddannelsesbevis, og er bygget op som vekseluddannelse. Og det er arbejdslivets organisationer der definerer job- og kompetenceprofiler for hver af disse uddannelser.

Der findes i dag knap tredive 2-årige uddannelser, fordelt på langt de fleste brancher. Eksempler er bilassistenten der udfører lettere reparationer, skifter olie og smører de bevægelige dele i en bil; husholdningspraktikeren der ligner den danske serviceassistent; køkkenassistenten der forbereder de forskellige ingredienser til en middag og selv laver enkelte retter.

Ifølge interviewpersonerne er der både hits og flops

blandt disse 2-årige attestuddannelser hvad angår tiltrækningskraft. Mest populær er kontorassistent- og salgsassistentuddannelsen, men også en attestuddannelse i træfagene har mange elever. På den anden side har eksempelvis en attestuddannelse til florist ikke nogen elever overhovedet, formentlig fordi den ligner for meget den gængse 3-årige eud.

De dygtigste lærere til de svageste elever

På den besøgte erhvervsskole i Bern var lederen overbevist om at den store succes de havde med attestuddannelsen – høj gennemførelseskvote og mange der med merit fra attestuddannelsen fortsatte til en 3- eller 4-årig eud med 'Fähigkeitszeugnis' – skyldtes at de havde allokeret de bedste lærere til attestuddannelsen. "De svageste elever har brug for de bedste lærere", som han udtrykte det.

Tre veje ind i erhvervsuddannelserne

Hele spændvidden i vekseluddannelserne præsenteres i det officielle informationsmateriale for de unge der står over for valg af uddannelsesvej:

Berufliche Grundbildung

Dein Einstieg in die Berufswelt

Din indgang til erhvervslivet

Erhvervsrettet grunduddannelse giver dig en indgang til erhvervslivet. Følgende veje står åbne for dig:

- **2-årig grunduddannelse, der fører til erhvervsattest:**
Er du overvejende praktisk begavet? Med denne uddannelse opnår du en offentlig anerkendt uddannelse med en selvstændig uddannelsesprofil og får adgang til en 3- eller 4-årig erhvervsuddannelse med uddannelsesbevis.
- **3- eller 4-årig erhvervsuddannelse med uddannelsesbevis:**
Ved du allerede hvilken uddannelse du gerne vil have? Denne uddannelse giver dig kvalifikationer til at udøve et bestemt erhverv og giver dig adgang til en videre erhvervsuddannelse.
- **Erhvervsgymnasial uddannelse (Berufsmaturität):**
Er du motiveret til samtidig eller efter den 3- eller 4-årig erhvervsuddannelse med uddannelsesbevis at lære mere? Den erhvervsgymnasiale uddannelse giver dig en yderligere almenuddannelse og giver dig mulighed for direkte adgang til ingeniørakademi o.l. Med yderligere kvalifikationer kan du også gå videre på universitet.

Eksempel på succesrig heltidsskole for elever som virksomhederne ikke ansætter

På Berufsschule 2 – en erhvervsskole i Nürnberg der er kendt for at være innovativ – åbner spørgsmålet om hvordan man løser praktikpladsproblemet for en bredere problemstilling.

Når virksomhederne ikke ansætter bestemte unge ...

I Nürnberg rekrutterer mange virksomheder inden for metal- og elektrofagene ikke længere unge fra selve byen som lærlinge, krise eller ej. Disse unge fra byen er ofte indvandrere og efterfølgere med problemer af sproglig og anden karakter.

Virksomhederne rekrutterer i stedet for eleverne i oplandet hvor de unge kommer med de gamle arbejdsdyder og rette forudsætninger til at indgå et lærlingeforhold.

Dette betyder alt andet lige at de 'vanskelige' unge fra byen får ikke nogen uddannelse. De bliver klienter i forskellige tiltag af socialt tilsnit.

... må der findes løsninger uden for det duale system

Ifølge skolelederen kan det duale system – som af alle aktører ellers anses for den eneste gangbare form for eud - ikke løse uddannelsesproblemet for disse unge.

Det er derfor brug for et mentalt double loop: "En mere skolebaseret uddannelse skal ikke betragtes som alternativ til det duale system som så mange eksperter, forbund og arbejdsgivere mener er det eneste saliggørende. Den mere skolebaserede uddannelse er et alternativ til social deroute og arbejdsløshed for de vanskelige unge fra Nürnberg!"

Derfor har 'Berufsschule 2' etableret en 'Berufsfachschule' med en 2-årig skolebaseret uddannelse målrettet disse unge.

Praktik som erstatningsarbejdskraft

Uddannelsen varer to år og har 8 ugers praktik i hvert år. Skolen har fundet på en smart måde at organisere praktiktiden: Den foregår når store dele af virksomheden ellers har ferie. Her kan praktikanterne være en form for erstatningsarbejdskraft, samtidig med at de kan vise hvad de kan og kan lære noget under realistiske forhold.

2 år ser mere overskueligt ud for disse unge end en 3- eller 4-årig uddannelse. Og den første klasse med 25 deltagere har været en stor succes:

Forældre der eller holder sig væk, engagerer sig

Forældrene til unge fra denne gruppe har for første gang deltaget aktiv i møder på skolerne. De unge deltager aktivt. Og 24 af de 25 har fået job efter uddannelsen!

Hvordan er dette muligt?

Af RUC's og DPU's projekt ' Bedre samspil mellem skolepraktik og ordinær virksomhedspraktik i erhvervsuddannelserne ' fremgår det tydeligt at de rent skolebaserede forløb i Tyskland generelt har en væsentligt lavere succesrate i overgangen fra skole til arbejdsmarked.

Dedikeret lærerteam

Et vigtigt svar er at 'Berufsschule 2' har ansat et helt nyt lærerteam der er engageret i denne type unge. Skoleledelsen og det dedikerede lærerteam har brugt mange kræfter på at udvikle et uddannelsesforløb der passer til denne gruppe unge. Der er udviklet en kultur på skolen hvor det giver høj prestige på skolen at have succes med disse unge.

Et passende niveau for alle

De fire niveauer i Holland

I Holland forsøges spændvidden i elvernes forudsætninger tacklet i et sammenhængende system med fire niveauer, hvor man efter hvert niveau enten kan forlade uddannelsessystemet eller fortsætte på næste niveau.

.. med opstigningsmulighed

Som kort beskrevet i kapitlet om det hollandske erhvervsuddannelsessystem er der fire niveauer, rækende fra den alment erhvervskvalificerende assistentuddannelse, over en basis-eud til det eud-niveau der forbereder til mellemliderjob.

Der er tale om et decideret trinvist system hvor et niveau giver adgang til det næste, og hvor det højeste niveau også er adgangsgivende til professionshøjskoler.

Hvad betyder sprogbruget for spændvidden?

Vi gør ikke krav på at denne undersøgelse på nogen måde beskriver alle facetter i de tre landes erhvervsuddannelsessystemer. Og nogle af disse facetter er kommet frem mere som fornemmelser i refleksionen over hvad interviewpersonerne gav udtryk for, end som resultat af dyb analyse.

En af disse fornemmelser er at der er en anden form for sprogbrug relateret til erhvervsuddannelserne og ikke mindst de unge end den der præger debatten i Danmark, og at denne forskel kan have betydning for at eud-systemet opfattes som noget der er til for alle unge.

Forskelligt ladede ord for de samme unge

Der er stor forskel på om der tales om unge der fortrinsvis er praktisk interesserede eller om "det dårlige råmateriale som erhvervsskolerne skal arbejde med" som en erhvervsskoleleder blev refereret fra en dansk konference om eud, når der tænkes på de samme grupper unge.

*Opstigning frem for
afstigning*

Og der er formentlig også mere end bare forskel i ord, når der i Schweiz og Holland tales om opstigningsmuligheder i stedet for afstigningsmuligheder mellem forskellige niveauer i eud.

Segmentering versus integration

På udviklingsseminaret med de faglige udvalg blev det drøftet om der er en grænse for spændvidden i systemet.

*Fordele og risici ved
integration*

På den ene side er der risiko for at bestemte grupper unge bliver endnu mere stigmatiseret end de er i forvejen, hvis tilbuddene til dem tages ud af den gængse vekseluddannelse, og at deres chancer for at lære bliver mindre hvis de ikke er sammen med nogle af de hurtige.

På den anden side står argumentet at det bliver gjort til de samme gruppers eget problem hvis de ikke finder en praktikplads. For dem kan det netop være en hjælp fra uddannelsessystemets side hvis der bliver lavet skræddersyede tilbud som det schweiziske 'Berufsat-test' eller en veludviklet skolebaseret løsning som vist i det ovenstående eksempel fra Nürnberg.

På lignende måde blev dilemmaet for de stærkeste elever tydeligt på udviklingsseminaret. På den ene side er det demotiverende ikke at få tilstrækkeligt udfordrende undervisning. På den anden side er en del af meningen med erhvervsuddannelsen jo netop den socialiserende del, at de også efter endt eud vil komme til at arbejde sammen med kolleger med meget forskellige forudsætninger.

Spørgsmål til refleksion

Kan eud-systemet som det er i dag, rumme spændvidden i kravene til de enkelte uddannelser og ikke mindst spændvidden i potentielle elevers forudsætninger?

Hvor langt bør en eventuel separation mellem de særligt stærke og de svagere elever gå, uden at det går ud over styrkerne ved at have dem samlet?

Kunne en vekseluddannelsesbaseret erhvervsgymnasial uddannelse som det schweiziske Berufsmaturität være et hensigtsmæssigt bud – og går tankerne/planerne om en eud-x i denne retning?

Skal der findes alternative veje til de potentielle eudelever som har så lav en chance for at gennemføre en vekseluddannelse – fordi ingen virksomhed vil ansætte dem, eller fordi de ikke har passende forudsætninger? Hvad taler for og imod at gøre noget tilsvarende det tyske eksempel med heltidsskole med enkelte praktikophold?

Er det en god idé at indføre noget der ligner den schweiziske Berufsattest – som for det første orienterer sig mod forholdsvis smalle jobprofiler som arbejdsmarkedets parter har defineret, og som for det andet retter sig mod potentielle deltagere der især er praktisk orienterede?

Eller er det hollandske mere generelt erhvervsintroducerende første assistentniveau hvor eleverne tilegner sig almene arbejdsmarkedskompetencer, et relevant alternativ for nogle?

Meningsfuld skolepraktik

Skolepraktik er den knap der i Danmark skrues mest op og ned på, når konjunkturerne skifter. Der skal være et alternativ når der ikke er tilstrækkeligt mange praktikpladser.

Brug for kvalitativt løft

Der er en stigende interesse blandt arbejdsmarkedets parter og blandt skolerne for at skolepraktikken får et kvalitativt løft. Et løft der kan bidrage til at de unge der tilfældigvis er under uddannelse, mens der er lavkonjunktur, får en så god praktikdel som muligt, selv om det ikke foregår i en virksomhed. Og et kvalitativt løft der forhåbentlig kan bidrage til et mindre blakket ry som skolepraktikken har haft blandt de unge selv, blandt virksomhederne og hos organisationerne.

Vi har i forberedelsesfasen i denne undersøgelse mødt skoler der gerne vil investere i fysiske forhold der gør det lettere at simulere reel praktik, men som ikke tør hvis de ikke kan se det som en mere permanent løsning. Og vi har mødt skoler hvor der satses på det samme uanset langtidshorisont. "De unge skal bare have en ordentlig uddannelse".

Skal ligne rigtigt arbejde

Det der går igen i drøftelserne af en god skolepraktik, blandt andet på udviklingsseminaret i rammen af dette og Oxford Researchs projekter, er at skolepraktikken skal kunne ligne virksomhedens puls, at det fysiske produkt eller serviceydelsen skal være meningsfuld og helst kunne sælges på markedet.

Lokale initiativer frem for nationale regler?

En af de danske skoler vi besøgte, satsede på velviljen fra de lokale myndigheder og det lokale erhvervsliv med henblik på at kunne lave aftaler med kommunen om at kommunale fornyelsesprojekter bør have indbygget muligheden for at skolepraktikelever kunne deltage i arbejdet i en periode. Bestræbelserne gik blandt andet på at der med møder med det lokale erhvervsliv blev skabt motivation for den gode idé uden skelen til et eventuelt konkurrenceforvridende element – vel det argument der har stået mest i vejen for at skolepraktik har kunnet ligne ægte praktik så meget som muligt.

Skolepraktik skal være praktik, ikke skole

Det er vigtigt at skelne mellem skolepraktik og rent skolebaserede uddannelsesforløb. Skolepraktik er en erstatning for praktikdelen i virksomheden og er derfor en tilpasset del af en vekselluddannelse. Og det er ikke mindst derfor at skolepraktikken skal ligne praktik i virksomheder så meget som muligt. I det følgende beskrives et par eksempler fra de besøgte lande. Eksemplerne er temmelig radikalt anderledes konciperet end dansk skolepraktik, og kan forhåbentlig inspirere de danske aktører i deres bestræbelser på at give skolepraktikken et kvalitativt løft.

Et eksempel til efterligning

Teaterhotellet i Hengelo

ROC Twente i Hengelo – en erhvervsskole - har en aftale med et af de lokale hoteller, teaterhotellet, om at en del af hoteldriften organiseres som praktik for eud-elever. Det foregår i grundtræk på følgende måde:

- Den ene fløj af hotellet er et ganske normalt hotel. Den anden fløj er 'praktikfløjen'.
- Gæsterne i begge fløje er teaterhotellets gæster – ikke skolepraktikkens gæster, og de betaler hotellet og ikke skolen for deres ophold.
- Der er ganske vist to prisklasser - 'praktikfløjen' er noget billigere end den anden fløj.
- Praktikfløjens ansatte er elever der under vejledning og opsyn fra skolens undervisere servicerer hotellets gæster.
- Eleverne har fuldt ud de samme arbejdstider som de ansatte i den 'normale' fløj. Det vil sige at også 'praktikfløjen' betjenes døgnet rundt alle ugens dage med det personale – elever - der er nødvendigt.
- Eleverne lærer her alle fag der hører til et hotel: reception, booking, tjener, rengøring, vejledning og orientering om byen og begivenheder, osv.

Interviewpersonen fra ROC Twente svarede på spørgsmålet om hvad de andre hoteller i byen mente om dette arrangement, at der ikke er kritik om unfair konkurrence eller lignende. De var jo også interesserede at der blev uddannet faglært arbejdskraft til branchen.

Praktikpladscentre

Et andet alternativ til den gængse praktik i virksomheder er praktikpladscentre som de findes i Østrig og som er nærmere undersøgt og beskrevet i Oxford Researchs undersøgelse.

Praktikpladscenter i stedet for virksomhedspraktik

Fordelingen mellem skoledel og praktikdel er identisk med den gængse vekseluddannelse i Østrig: Eleverne er 1 dag om ugen på skolen og fire dage i praktikpladscentret.

Praktikpladscentrene drives af Arbejdsformidlingen, og de indrettes sådan at de ligner almindelige virksomheder. Et af de centre som Oxford Research besøgte, er således lokaliseret i en tidligere fabriksbygning og indeholder de værksteder som hører til de forskellige uddannelser der tilbydes på stedet.

Uenighed om fordele og ulemper

Praktikpladscentre – adskilt af skolerne, måske drevet af skolerne, måske af andre - har været drøftet ved flere lejligheder i den danske debat. LO har eksempelvis tidligere foreslået det i debatoplægget om Fremtidens Erhvervsuddannelser. Arbejdsgiverorganisationerne er modstander af tanken, fordi de anser det som en trussel mod selve vekselluddannelsesprincippet. Disse positioner blev også tydelige på udviklingsseminaret med de faglige udvalg.

Spørgsmål til refleksion

Er der en øget chance for at skolepraktikken indrettes på en så realistisk mulighed som muligt, hvis spillerummet for lokale initiativer gøres så stort som muligt, dvs hvis der ikke absolut skal være organisationer og myndigheder på nationalt niveau der skal enes først?

Burde der eksperimenteres med arrangementer som det beskrevne hotel i Holland hvor en del af hotellet drives som skolepraktik med helt almindelig hoteldrift?

Kunne det tænkes at tanken om praktikpladscentre kunne genovervejes som principiel mulighed? Ville det være mere gangbart hvis de blev drevet af en brancheorganisation, og ikke af en skole, og brancheorganisationen på samme tid kunne klare konkurrencemæssige forhold og meningsfuld produktion?

Aflaste praktikdelen?

I bestræbelserne på at finde løsninger for et eudsystem der er så robust at det også fungerer godt i krisetider, har vi på dialog- og udviklingsseminarerne med de faglige udvalg også drøftet muligheder for at øge praktikpladsudbuddet ved at finde løsninger hvor den enkelte virksomhed ikke nødvendigvis skal stå for hele uddannelsen.

Kombinationsaftaler og kort uddannelsesaftaler

Der er muligheden for kombinationsaftaler og for korte uddannelsesaftaler. Kombinationsaftalerne er gennem årene blevet diskuteret igen og igen. Der findes enkelte eksempler hvor to eller tre virksomheder selv har fundet sammen om at sammenstykke et helt uddannelsesforløb, men kombinationsaftalerne er aldrig blevet en succes i større målestok. De stranded oftest på grund af at det er mindst attraktivt for virksomheden at stå for den første praktikperiode, eller på grund af det administrative besvær der er forbundet med ordningen.

Korte uddannelsesaftaler som eksempelvis dækker et år af den samlede uddannelse, er også en principiel mulighed som ifølge deltagerne på udviklingsseminaret hidtil kun har fået begrænset tilslutning.

Brancheorganisation tager sig af administrative pligter

I Schweiz og Tyskland findes muligheden for kombinationsaftaler også. De organiseres dog anderledes, i og med at det er brancheorganisationen eller kamrene der

står for de administrative opgaver, og ikke den enkelte virksomhed. Men ordningen har alligevel kun haft gennemslagskraft på få områder.

I Holland udnyttes den samlede tid der er til rådighed for praktikken i nogle brancher så at sige dobbelt: Der er mulighed for at 2 elever deler en kontrakt. Organisatorisk betyder det at den ene elev er i virksomheden, mens den anden er på skolen. Økonomisk ved at de 2 elever deler lønnen.

Spørgsmål til refleksion

Kombinationsaftaler og korte uddannelser kan tilsyneladende kun løse en lille del af praktikpladsproblemet. Begrundelsen er ofte at det ikke er så attraktivt at have eleven i den første praktikperiode.

Hvis den første praktikperiode generelt foregik i skolepraktik af høj kvalitet, kunne man måske slå flere fluer med ét smæk: Den samme mængde uddannelsestid i virksomhederne kunne fordeles på flere unge. Virksomhederne ville få elever med bedre indgangskompetencer. Den første praktikperiode som typisk er den økonomisk tungeste for virksomhederne, ville virksomhederne blive fritaget for.

Samspil skole – virksomhed

I vekselluddannelsen forventes eleverne at nå til det læringsudbytte som uddannelsesordninger beskriver, gennem læring i praktikvirksomheden og læring på skolen. I en klassisk, noget forældet opfattelse svarer denne opdeling til opdelingen i praksis og teori. Der har gennem mange år været dialoger mellem skoler og virksomheder om hvordan disse to læringsarenaer kan hænge sammen. Og der har i lige så mange år været bebrejdelser fra virksomheder til skolerne om at eleverne er for dårligt klædt på når de kommer i praktik, og fra skolerne til virksomheder om at disse ikke sætter sig ind i uddannelsesplaner, og at det derfor ikke er muligt at skabe en sammenhæng.

Gode eksempler findes, gængs praksis savnes

Der er også gennemført en del udviklingsprojekter med dette tema. Således blev projekt Praktikum, hvor en tæt dialog mellem virksomhed og skole førte til at eleverne medbragte virksomhedsrelevante opgaver som der på skolen blev arbejdet med. Dette medførte at eleverne syntes at skoledelen blev mere vedkommende end ellers, og Praktikum blev en meget omtalt succes. Men som det også blev bekræftet på udviklingsseminaret med de faglige udvalg, er sådanne initiativer tit afhængige af at enkeltpersoner brænder for dem, og de dør lige så stille ud når disse personer ikke længere er på skolen hhv virksomheden.

Undervisningsministeriets FoU-program har på det seneste også taget temaet op.

Hvor tæt skal samspillet være?

På dialogseminaret med de faglige udvalg nævnte flere deltagere at der i specifikke skoleperioder var indbygget projektarbejde med udgangspunkt i elevernes praktikvirksomhed, hvilket gav eleverne en oplevelse af tæt sammenhæng mellem det der foregik på skolen og arbejdet i deres praktikvirksomhed.

Dialog- og udviklingsseminarerne afdækkede også en vis spredning i opfattelsen af hvor tæt det læringsmæssige samspil mellem skoleperioderne og praktikken bør og kan være. Skolelederen fra den besøgte erhvervsskole i Nürnberg ramte formentlig en detaljeringsgrad som der kan findes bred tilslutning til: Sammenhængen mellem undervisningen på skolen og læringen i praktikvirksomheden bør handle om tematiske enheder, ikke om atomer!

Samspillet skole-virksomhed er selvfølgelig også en udfordring i de andre lande med vekselluddannelser. I det følgende beskrives nogle indtryk af hvilke aspekter af samspillet der fremhæves som væsentligt i disse lande, og vi refererer nogle eksempler på særligt interessante tiltag som forhåbentlig kan give inspiration til de danske aktører.

Gør løbende skift mellem skole og praktik samspillet lettere?

Det er vigtigt at holde sig for øje at det i Tyskland og Schweiz er gængs at eleverne som regel er 1 dag i skole og 4 dage i virksomheden, suppleret med enkelte tværgående ugekurser. Det giver et anderledes grundlag for samspillet end de lange skoleperioder i Danmark. På den ene side er det lettere at eleven selv løbende fortæller sin praktikvirksomhed hvad der foregår på skolen – og omvendt. På den anden side er der med 1 dags ophold på skolen formentlig svagere muligheder for at gennemføre projektorienteret læring der tager udgangspunkt i virksomhedens forhold.

Forskellige typer samspil

Skole-virksomhed samspillet kan have mange former. Nogle former er på et mere generelt informationsudvekslende niveau, andre vedrører det direkte læringsmæssige samspil for den enkelte elev.

Nogle af de præsenterede former er direkte indbyggede i uddannelsesordningerne, andre bygger mere på engagerede skolers og virksomheders direkte initiativ.

Forventninger til skole og virksomhed gøres tydelige

Infomøder og det kommende semester

Interviewpersoner på de besøgte erhvervsskoler i Nürnberg og Bern fortalte at de har stor succes med at arrangere halvårlige hhv årlige informationsmøder for praktikvirksomheder og forældre til eleverne. På disse velbesøgte arrangementer gennemgår en leder og lærer fra skolen hvad eleverne forventes at lære i det kommende år, med vægt på hvad der vil foregå i skolen og hvad forventningen er til virksomheden. Møderne giver god anledning til principielle og konkrete spørgsmål om det kommende semester.

Rådgivning og workshops om samspillet

Organisationerne organiserer workshops for virksomheder

I Tyskland har industri- og handelskamrene og håndværksskamrene som nævnt også en rådgivende rolle i forhold til praktikvirksomheder. For det første er en fast stab af kamrenes medarbejdere ansat specifikt til denne rådgivende opgave. Ifølge DGB – det tyske LO – fungerer denne rådgivning ofte som brandslukning når der opstår problemer mellem virksomhed og elev, eller mellem virksomhed og skole, men rådgivningen kan også være fremadrettet i forhold til netop at fremme et godt samspil mellem virksomhed og skole.

Industri- og Handelskammeret i Hamborg organiserer eksempelvis jævnligt workshops for virksomheder hvor virksomhederne drøfter hvordan de bedst muligt kan organisere praktikdelen af uddannelsen, og hvordan den praktiske læring kan spille sammen med undervisningen på skolen.

Tilfredshedsundersøgelser med feedback

Erhvervsskolen i Bern har et fast princip om at skolen hvert år efter skoleårets afslutning udsender et spørgeskema til praktikvirksomhederne om hvordan virksomhederne har oplevet året. Der spørges om virksomhedernes vurdering af følgende emner:

- Information om hvad der sker på skolen.
- Skolens åbenhed når virksomhederne henvender sig til skolen.
- Skolens vilje til at finde løsninger når eleverne har vanskeligheder med uddannelsen.
- Om eleverne på skolen tilegner sig kompetencer der er en god basis for arbejdet i praktikvirksomheden.
- Om skolens undervisning er tidssvarende og åben for fornyelser.
- Om virksomheden viser forståelse for den uddannelse der foregår i virksomheden.

Den feedback som skolen på denne måde får, skal de enkelte afdelinger på skolen omsætte til en handlingsplan for det næste år. Konkrete kommentarer fra virksomhederne bliver fulgt op gennem individuelle samtaler mellem skolen og virksomheden.

Det er skolens vurdering at denne form for undersøgelse og feedback bidrager væsentligt til en smidig kontakt med virksomhederne, og til en kvalitetsforbedring af både skolens og virksomhedernes bidrag til gode erhvervsuddannelser.

Samspillet er fastholdt og præciseret i uddannelsesordningerne og tydeligt kommunikeret

I Schweiz er eud som tidligere beskrevet en vekseluddannelse der skifter mellem erhvervsskole, virksomhed og de brancheorienterede ugekurser (ÜK). Samspillet mellem de tre læringsarenaer er på en overskuelig måde tydeliggjort.

Til illustration gengives her et par tilfældigt valgte uddrag fra den schweiziske uddannelsesplan fra kokkeuddannelsen:

1.1.5 Mål – ernæring

Kokke anvender i tilberedelse af maden bevidst principperne for sund og behovsorienteret kost. Hermed bliver de i stand til at imødekomme skiftende krav og specifikke gæstesegmenter ud fra principperne for sund ernæring.

Læringsmål erhvervsskole

Næringsstoffer

Kokke forklarer sammensætning og funktion af de energigivende næringsstoffer (proteiner, fedtstoffer, kulhydrater) og de ikke energigivende (vand, vitaminer, mineraler).

Læringsmål virksomhed

Næringsstoffer

Jeg er i stand til at forklare mine kolleger og gæster funktionen af de energigivende og ikke energigivende næringsstoffer.
Jeg anvender og integrerer denne viden i mit arbejde.

Læringsmål ÛK

Næringsstoffer

Kokke kan ved tilberedningen af mad analysere reaktioner og virkninger af de enkelte næringsstoffer, og forklare disse i forhold til de konkrete retter der laves på kurset.

1.2.1 Mål – Organisation

Gnidningsløse og effektive processer er en vigtig forudsætning for gæsternes tilfredshed og virksomhedens økonomi.

Kokke behersker de individuelle og organisatoriske arbejdsprocesser fra anskaffelse af råvarer, over tilberedning til anretning af retterne til gæsterne. Kokkene bruger de teknologiske hjælpemidler og undgår problemer i forhold til grænseflader med andre faggrupper. Kokke arbejder rentabelt og effektivt og sikrer et hensigtsmæssigt informationsflow.

Læringsmål erhvervsskole

Grænseflader

Kokke forklarer de kritiske grænseflader i arbejdsprocesserne i køkkenet og på hele arbejdspladsen, og de forklarer hvorfor de er kritiske.

De kommer med forslag til hvordan de kritiske situationer kan undgås.

Læringsmål virksomhed

Grænseflader

Jeg bidrager aktivt til at undgå problemer i grænsefladerne med andre faggrupper.

Jeg hjælper under vejledning med til at betjene gæsterne.

Jeg fastholder i min læringsdokumentation mine overvejelser om hvad der er vigtigt for et gnidningsløst samarbejde i køkkenet.

Læringsmål ÛK

Grænseflader

Kokkene træffer selvstændigt aftaler med medarbejderne i restauranten.

Alle interessenter er med til at definere læringsmål i skole, praktikvirksomhed og ÛK

...

... og det bliver formidlet til alle aktører

Dette materiale er udviklet på nationalt niveau i arbejdsgrupper med deltagelse af skoler, arbejdslivets organisationer og repræsentanter fra praktikvirksomheder. Til udviklingen er EHB – den nationale professionshøjskole for erhvervsuddannelse – tilknyttet med opgaven at facilitere og dokumentere udviklingsarbejdet.

Resultatet af dette arbejde, den udviklede uddannelsesplan, er helt centralt for de konkrete læringstiltag i praktikvirksomheden, ÛK og erhvervsskole.

Læringsdokumentation

Den enkelte elev skal føre dokumentation over det han/hun skal lære og har lært. Den tager udgangspunkt i den ovennævnte uddannelsesplan hvor det fremgår hvad eleven skal lære i hhv virksomhed, skole og ÛK.

God hjælp til at fastholde læringsmålene

På det besøgte apotek blev der lejlighed til at se læringsdokumentationen fra en af apotekets elever. Det var en meget fyldig dokumentation, hvor eleven dels dokumenterer de indholdselementer der er gennemgået i de tre læringsarenaer – og de der mangler – og dels består af materiale som hun på egen hånd havde indsamlet fra leverandører, relevante internetsider, mm.

Læringsdokumentationen indeholder som nævnt også en checkliste for hvad eleven bør lære i praktikvirksomheden i løbet af de forskellige semestre. Og denne checkliste er udgangspunkt for samtaler mellem praktikvært og elev.

Skal bruges til dialog mellem elev og praktikansvarlig og ÛK

I uddannelsesordningen for kokke står der for eksempel explicit hvad læringsmålene er vedrørende selve læringsdokumentationen:

På erhvervsskolen: "Kokkene er i stand til at beskrive og forklare opbygning og formål med læringsdokumentationen".

I praktikvirksomheden: "Jeg ajourfører læringsdokumentationen pligtbevidst. Jeg drøfter læringsdokumentationen regelmæssigt med min leder".

ÛK: "Kokkene ajourfører læringsdokumentationen pligtbevidst og de drøfter denne regelmæssigt med den kursusansvarlige".

Dialog mellem praktikvært og elev

På det besøgte apotek blev dette illustreret ved en konkret samtale mellem en af eleverne og den praktikansvarlige, i det konkrete tilfælde en erfaren apoteksassistent.

Dialog om konkrete lærings-tiltag

Her manglede der for eksempel et flueben for elementet 'udvikling af skriftligt informationsmateriale'. Under samtalen blev elev og praktikvært enige om at det ville være en god idé hvis eleven udformede en letforståelig vejledning om sikkerhedsforholdsregler i laboratoriet i tilfælde af brand. De var enige om at den eksisterende var noget kringlet skrevet. Samtalen blev hermed udgangspunkt for at eleven skulle i gang med en uddannelsesrelevant opgave som samtidig var meningsfuld for virksomheden.

Forberedes på skolen - produceres i virksomheden

Fælles projekter

På 'Berufsschule 2' i Nürnberg har de haft stor læringsmæssig succes med at skolen og virksomhederne hvert semester igangsætter et fælles projekt. Initiativet er skolens, og virksomhederne har vist sig at være motiveret til at deltage i disse projekter. Det kan for eksempel handle om at eleverne på skolen forbereder

produktionen af et produkt med alt hvad det indebærer, og at selve produktet bliver fremstillet på virksomhedens udstyr. Det vil sige at virksomheden bruger en del af praktiktiden til at producere emner hvor fokus er på læring og ikke på et salgbart produkt.

Uddannede praktikværter bidrager til samspillet

I både Schweiz og Tyskland skal de praktikansvarlige ledere fra virksomhederne gennemføre en obligatorisk uddannelse. Det er der en lang tradition for i disse lande, som der tilsyneladende ikke bliver sat spørgsmålstegn ved.

Uddannelse af praktikværter er ønskelig ...

På udviklingsseminaret med de faglige udvalg var der enighed om at en sådan uddannelse ville kunne bidrage til at fremme kvaliteten i praktikken, og ikke mindst til at sætte den læringsmæssige sammenhæng mellem de to læringsarenaer tydeligere på dagsordenen.

... frivilligt eller obligatorisk?

Men vandene skiller i forhold til spørgsmålet om hvorvidt sådan en uddannelse bør være obligatorisk eller ej. Mens fagbevægelsens repræsentanter støtter op om det, går arbejdsgiverorganisationerne ind for at det skal være frivilligt. Hovedargumentet imod at uddannelse burde være obligatorisk, er bekymringen om at mange virksomheder i givet fald ville afstå fra at være praktikvirksomhed, og at sådan et krav ville bidrage til at skærpe praktikpladsmanglen.

Samspillet er også undervisernes ansvar

Interviewpersonen på ROC Twente er ansat som forsker. Hun er i gang med sin PhD-afhandling med det ene fokus: samspil mellem skole og virksomhed. Det er et aktionsforskningsprojekt hvor hun er i tæt samspil med skolens undervisere.

Hun beskrev hvordan mange undervisere i udgangspunktet bebrejder virksomhederne for manglende indsats i forhold til udvikling af et godt samspil – men hun vender aktionsforskningen indad: Det er undervisernes ansvar at samspillet kommer til at fungere.

Uden dialog intet samspil

På spørgsmålet om hvad den vigtigste faktor til fremme af et godt læringsmæssigt samspil er, var svaret kort og entydigt: "Dialoger, dialoger, dialoger". Og dialogerne handler om dialoger blandt undviserne, hvor for det første skepsis over for virksomhedernes vilje til samspil er på dagsordenen. Dialoger mellem den enkelte underviser og den enkelte praktikvært om hvad der er hensigtsmæssigt og muligt. Og refleksioner i undervisersteamet om konkrete vellykkede og mislykkede forsøg på læringsforløb hvor praktikdel og skoledel hænger godt sammen.

Fælles ansvar mellem aktørerne

Hvem har egentlig ansvaret for at samspillet fungerer? Som det fremgår af ovenstående, kræver det aktiv handling fra alle involverede:

- Grundigt støttemateriale i form af visuelt nemt tilgængelige uddannelsesplaner hvor ansvarsfordelingen mellem de forskellige læringsarenaer er tydelig for alle parter, også eleven, typisk udviklet på nationalt plan.
- Dialoger mellem alle involverede.
- På skolernes initiativ udarbejdes informationsmateriale til virksomheder om konkrete fælles tiltag som fx fælles projekter.
- Læringsdokumentation som eleven står for at lave og som kan være udgangspunkt for samtaler med praktikvært og underviser.
- Samtaler mellem praktikvært og elev om hvad der skal nås i en praktikperiode og hvordan det kan nås mest meningsfyldt.

Spørgsmål til refleksion

Samspelet mellem virksomhed og skole handler for det første om gensidig orientering, erfaringsudveksling og forventningsafstemning om hvad eleverne forventes at lære i henholdsvis skole og praktik. De beskrevne eksempler viser at initiativer fra de enkelte skoler og organisationer som de tyske Industri- og handelskamre har givet bonus i form af bedre gensidig forståelse af uddannelsesopgaven. Hvilke initiativer kan og bør tages af den enkelte skole, måske i samspil med de lokale uddannelsesudvalg, og hvilke af de faglige udvalg?

Kunne de faglige udvalg i samspil med Undervisningsministeriet udarbejde let tilgængeligt informationsmateriale - fx à la eksemplet fra den schweiziske apoteksassistentuddannelse - sådan at det bliver tydeligt for både skole og virksomhed hvordan de hver især forventes at bidrage til de forskellige indholdsmæssige elementer i uddannelserne, ikke mindst for at fremhæve hvordan de to læringsarenaer forventes at bidrage til opbygningen af de forskellige konkrete kompetencer uddannelserne retter sig imod?

For det andet handler samspelet om den læringsmæssige sammenhæng for de enkelte elever. Som det fremgår, er der allerede en del gode erfaringer med fælles projekter, portfolio o.l. Burde det være obligatorisk at dette læringsmæssige samspil tematiseres i de lokale undervisningsplaner? Og at de lokale uddannelsesudvalg kunne have en aktiv rolle i at fremme sådanne læringsmæssige samspil?

Hvordan kan flere praktikværter vindes for ideen om at deltage i en målrettet uddannelse der kan bidrage til et kvalitativt løft af praktikken og af sammenhængen mellem læring på skolen og læring i virksomheden? Kan de faglige udvalg gå mere aktivt i brechen – og ikke overlade det til udbydere af uddannelsen?

Afrunding

Denne undersøgelse er gennemført ud fra en klar overbevisning om at vekselluddannelsesprincippet i erhvervsuddannelserne i sammenligning med rent skolebaserede systemer har mange og veldokumenterede fordele.

For at afbøde den aktuelle praktikpladskrisens værste konsekvenser, er det i trepartsaftaler i Danmark aftalt at styrke de økonomiske incitamentter til oprettelse af nye praktikpladser, og der er åbnet op for flere skolepraktikpladser på de værst ramte uddannelser.

Det har været intentionen med denne undersøgelse at finde inspiration til hvordan den danske udgave af vekselluddannelser kan gøres endnu mere robust og mindre sårbar når markedsmekanismerne fører til ubalancer mellem udbud og efterspørgsel på praktikpladser – inspirationer til både aktuel kriseforanstaltning og til langsigtede tiltag.

Vi håber selvfølgelig at beslutningstagerne i det danske erhvervsuddannelsessystem vil være åbne over for at drøfte de præsenterede erfaringer fra Schweiz, Tyskland og Holland og de præsenterede spørgsmål til refleksion, samt til at omsætte de mest lovende tiltag sådan at de matcher mekanismerne i det danske system.

Anvendt litteratur

- Schweiz* BBT. Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest – Leitfaden 2005
- BBT. Der Weg der Profis – Berufsbildung im Überblick. BBT 2009
- BBT. Berufsbildung in der Schweiz – Fakten und Zahlen. BBT 2009
- Kammermann, Marlise et al. Integriert in den Arbeitsmarkt? Personen mit Berufsattest im Detailhandel und im Gastgewerbe ein Jahr nach Ausbildungsabschluss. HfH 2009
- Wettstein, Emil & Philipp Gonon: Berufsbildung in der Schweiz. Hep Verlag 2009
- <http://www.berufsbildungplus.ch>
- <http://www.lehrstellenboerse.ch>
- <http://www.go4metal.ch/cms/index.php?id=85>
- Tyskland* Lakies, Thomas & Hermann Nehls: Berufsbildungsgesetz – Basiskommentar; Bundverlag 2007
- Hippach-Schneider, Ute et al. The German vocational education and training (VET) system. CEDEFOP 2009
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. Das Ausbildungsprogramm JOBSTARTER. 2007
- Faktenblatt mit den zentralen Zahlen zum Ausbildungsmarkt, DIHK 2009
- www.ausbildungsbonus.de
- Holland* Visser, Karel. Overview of the Dutch vocational education and training system. CEDEFOP 2009
- http://www.ecbo.nl/ECBO/ReferNet/docs/100113_TO_7_EN_def.doc
- COLO-barometret: http://www.colo.nl/tl_files/publicaties/barometer.pdf
- Danmark* Lundsgaard, Søren, Praktikum i praksis - aktivering af skolevirkomhedssamspillet <http://pub.uvm.dk//2005/praktikum/>
- Roiy Karen (red); Arbejdsmarkedssrapport 2009
Dansk Arbejdsgiverforening, 2009
- Undervisningsministeriets hjemmeside, Tema Praktik
<http://www.uvm.dk/Uddannelse/Tvaergaende%20omraader/Temaer/Praktik.aspx>
- Aarkrog, Vibe En model for samspillet mellem skole og praktik i vekseluddannelserne i Pernille Bottrup og Christian H. Jørgensen (red.) Læring i et spændingsfelt - mellem uddannelse og arbejde. Roskilde Universitetsforlag og LLD. 2004
- Komparativ* Rauner, Felix (red). Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich; Verlag Bertelsmann Stiftung 2009

Bilag 1: Seminarer

Deltagere i dialogseminaret hos Oxford Research, 8. oktober 2009

<i>Navn og stilling</i>	<i>Organisation</i>
Birgitte Slot, Chefkonsulent	Det faglige Udvalg for Handelsuddannelsen, DI
Birgitte Winge, Uddannelseskonsulent	Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser, DI
Claus Eskesen, Konsulent	Industriens Fællesudvalg, 3F
Claus Rosenkrands Olsen, Konsulent	Industriens Fællesudvalg, DI
Henrik Bertelsen, Chefkonsulent	EVU (EI- og VVS-branchens Uddannelsessekretariat)
Jens Juul, Konsulent	Danske Erhvervsskoler
Jette Mølholm, Uddannelseskonsulent	Det faglige udvalg for Finanssektoren
Karen Rojy, Chefkonsulent	Repræsentant for REU, DA
Lisbeth Bøggild, Sekretariatschef	Træindustriens Uddannelsesudvalg
Morten Smistrup, Konsulent	Repræsentant for REU, LO,
Ole Egemose, Uddannelseskonsulent	Træ- og Møbelindustriens Kompetencecenter

Deltagere i udviklingsseminaret hos Oxford Research, 12. januar 2010

<i>Navn og stilling</i>	<i>Organisation</i>
Anders Vind, Konsulent	Repræsentant for REU, LO
Anja Kær Kold, Fuldmægtig	Undervisningsministeriet
Birgitte Slot, Chefkonsulent	Det faglige Udvalg for Handelsuddannelsen, DI
Birgitte Winge, Uddannelseskonsulent	Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser, DI
Claus Eskesen, Konsulent	Industriens Fællesudvalg, 3F
Claus Rosenkrands Olsen, Konsulent	Metalindustriens Uddannelsesudvalg, DI
Henrik Bertelsen, Chefkonsulent	EVU (EI- og VVS-branchens Uddannelsessekretariat)
Jens Juul, Konsulent	Danske Erhvervsskoler
John T. Larsen, Chefkonsulent	Undervisningsministeriet
Karen Therkildsen, Uddannelseskonsulent	PASS
Kim Fusager Balle, Uddannelsesansvarlig	Blik- og Rørarbejderforbundet
Martin Bülow, Chefkonsulent	Undervisningsministeriet
Per Nielsen, Faglig medarbejder	Det faglige Udvalg for Træfagenes Byggeuddannelse
Simon Neergaard-Holm, Chefkonsulent	DA
Torsten Lindum Poulsen, Afdelingschef	Byggeriets Uddannelser

Bilag 2: Interviewpersoner

Interviewpersoner i Schweiz

<i>Navn og stilling</i>	<i>Organisation</i>
Dani Duttweiler, Leiter Ressort Grundsatzfragen + Politik	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT
Ursula Scharnhorst, Leiterin Forschungsfeld Lerndiagnostik und Lernförderung	EHB – Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
Jürg Schweri, Leiter Forschungsschwerpunkt Gesellschaftliche Aspekte der Berufsbildung	EHB – Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
André Zbinden, Projektverantwortlicher Reformbegleitungen	EHB – Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
Niklaus Gerber, Vorsteher	Gewerblich-Industrielle Berufsschule Bern Abteilung für Mechanisch-Technische Berufe MTB
Willy Obrist, Vorsteher	Gewerblich-Industrielle Berufsschule, Bern Abteilung für Gewerbe-, Dienstleistungs- und Laborberufe
Jsabelle Hirschi, Apotheksassistentin	Rathaus Apotheke, Bern
Philip Gonon, Professor	Universität Zürich, Professur für Berufsbildung

Interviewpersoner i Tyskland

<i>Navn og stilling</i>	<i>Organisation</i>
K. Schumann, Schulleiter, OStD	Berufsschule 2, Nürnberg
Hermann Nehls, Bildungsreferent beim DGB Bundesvorstand	DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund
Thilo Pahl, Leiter des Referats Ausbildungspakt, Ausbildungsförderung	DIHK - Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Simon Gruppe, Leiter des Referates Kaufmännische Berufe	DIHK - Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Christa Oberth	f-bb, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg
Heiko Weber	f-bb, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg
Rudolf Fulde	Zab-Bayern, Nürnberg

Interviewpersoner i Holland

<i>Navn og stilling</i>	<i>Organisation</i>
Annemiek Cox, Information and communication	CINOP / ReferNet, Den Bosch
Gerrit Veneboer, Manager	COLO, Zoetermeer
Ben Hövels, Director	Kenniscentrum – ba, Nijmegen
Edith Wanschers, Reseacher	ROC van Twente, Hengelo