



FAGLÆRT
ER
FEDT



Det gode
lærlingeforløb

Læs i bladet

Skal I have en lærling?	3
Interview med Jacob Svendsen: Lærlinge bidrager med smil i hverdagen	4
Sådan får I en lærling	6
Det rigtige match er afgørende	7
Samarbejde med skolerne	7
Interview med Maiken: Fra dag ét af var jeg en del af holdet på kontoret	8
Styrket gennemførelse af EUD gennem kvalitet i praktikken.	10
Det gode praktikforløb.	11
Interview med Morten Iversen: Lærlinge bidrager positivt til arbejdsmiljøet.	12
Kom godt fra start.	14
Hvordan går det?	14
Interview med Oliver: Vi er alle sammen venner.	15
Interview med Laura: En del af et fællesskab	16
Interview med Priscilla: Jeg kunne med det samme mærke, at det var et sted, jeg kunne lide at være.	18

Skal I have en lærling?

Det kan vi godt forstå, hvis I overvejer. En lærling kan nemlig bidrage positivt til virksomheden. I denne folder kan I blive klogere på, hvordan I skaber de bedste betingelser for, at forløbet bliver en succes.

I kan læse interviews med både virksomheder og lærlinge - og finde inspiration i deres gode erfaringer. I finder en model til det gode lærlingeforløb og vejledninger til, hvordan I kan sikre et godt forløb for begge parter.

Derudover kan I læse en kort oversigt over, hvordan I kommer i gang med et lærlingeforløb. Når I ansætter en lærling, er I med til at sikre og udvikle fremtidens faglige arbejdskraft – til gavn for jeres egen virksomhed og for branchen generelt.

Har I spørgsmål, som I ikke får besvaret i denne folder, er I velkomne til at kontakte Klaus Werner, projektkonsulent på 'Faglært er fedt' hos Business Center Bornholm, på 29 13 47 78 eller kw@bornholm.biz.

”Lærlinge bidrager med smil i hverdagen”

For Jacob Svendsen, direktør hos FL. Svendsen VVS, er der slet ingen tvivl om, at det at have en lærling, er en rigtig god idé. Ikke kun for virksomheden, men for hele branchen. Jacob mener nemlig, at de har et medansvar for at uddanne fremtidens faglærte arbejdskraft, og derfor har de typisk 4-5 lærlinge ad gangen. De laver gerne ansættelseskontrakter med lærlingene for et år ad gangen, og det synes Jacob er en rigtig god model, fordi det giver lærlingen anledning til at mærke efter.

”Det gør, at vi tager aftalen op en gang om året og får talt med lærlingen. Til den tid har de haft mulighed for virkelig at prøve faget af. Og så kan vi tale om, hvorvidt de er kommet på rette hylde, og om de gerne vil forsætte kontrakten,” uddyber Jacob.

Lærlingeansvarlig

Lærlingene tilknyttes en lærlingeansvarlig, når de starter. Dem kan de altid gå til med stort og småt. For at sikre lærlingenes faglige udvikling og generelle trivsel, holder de lærlingeansvarlige møder med dem, hvor de vender, hvordan det går. Det virker godt, og det gør også, at de kan følge med i lærlingenes udvikling og holde dem på ret køl - både fagligt og socialt

”Når lærlingene er ovre på skole, så tager deres lærlingeansvarlige over og besøger dem. Her får de både en snak med lærlingene og faglæreren - det fornemmer jeg, at alle er rigtig glade for,” fortæller Jacob.

Lærlingene bidrager med nytænkning

Jacob mener, at det er en god idé, at lærlingene kommer rundt og prøver forskellige opgaver med forskellige montører. På den måde får de en bredere erfaring og lærer flere forskellige arbejdsgange at kende - og så er det vigtigt, at lærlingene selv får lov til at prøve tingene af.

”Når vi giver lærlingene ansvar, så vokser de med opgaven,” fortæller Jacob

Lærlingene kommer ind helt grønne og har deres egen måde at anskue verden og tingene på. De afspejler samfundets ungdom, og Jacob mener, at vi kan lære meget af dem. Han fortæller, at de kommer med inspiration og nytænkning. De stiller spørgsmål og taler lige ud af posen, det kan Jacob godt lide.

”Den bedste fornemmelse er, når man overrækker svendebrevet til en nyuddannet montør. Vi har set dem vokse fagligt og socialt - og som mennesker. Nu står de der, fulde af nysgerrighed og med mod på at gøre mere med faget. Dét er god følelse,” afrunder Jacob.



Jacob Svendsen er direktør for FL. Svendsen VVS

Sådan får I en lærling

1

Find ud af, hvilken uddannelse jeres lærling skal komme fra. I kan se en oversigt over, hvilke uddannelser der matcher hvilke brancher på Dansk Industris hjemmeside: www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig-ny/personale/elever-og-larlinge/relevante-uddannelser-til-brancher/

2

Bliv godkendt som praktiksted. For at kunne ansætte en lærling, skal I være godkendte som praktiksted. Det kan I ansøge om at blive via praktikpladsen. dk, eller også kan I kontakte den relevante erhvervsskole, så vejleder de jer.

3

Find en lærling. Måske kender I allerede nogen, der gerne vil i lære? Ellers gør nogen i jeres netværk det måske? I kan også kontakte Faglært er fedt og sige, at I mangler en lærling, så hjælper vi jer videre.

4

Hold samtaler med de potentielle lærlinge. Vær afklaret med, hvad I ønsker af en lærling og tal åbent og ærligt med dem om jeres forventninger og ønsker til hinanden. På den måde afstemmer I forventninger og kan mærke, om der er en god kemi.

5

Indgå en uddannelsesaftale. Når I har fundet den rette lærling, skal I indgå en formel uddannelsesaftale. Den vil også fungere som et ansættelsesbevis. Blanketten til uddannelsesaftalen kan I få hos erhvervsskolen eller downloade på undervisningsministeriets hjemmeside: www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/praktik/uddannelsesaftaler/blanketter-til-uddannelsesaftaler

I tillæg til den formelle aftale kan I desuden lave en aftale, hvor I nedskriver og underskriver mere konkrete forventninger til hinanden, fx om at møde til tiden og have rent arbejdstøj på.

6

Lærlingen skal have løn efter uddannelsesområdet's overenskomst. Der kan dog gælde særlige regler for lærlinge over 25 år. I skal betale løn til lærlingen i hele ansættelsesperioden (også når lærlingen er på skole), men I får en refusion fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) for skoleperioderne.

Det rigtige match er afgørende

For at skabe det allerbedste fundament for at forløbet med en elev eller en lærling bliver en succes, er det vigtigt at sikre det rigtige match mellem lærling og virksomhed. Forarbejdet er lige så vigtigt som udførelsen, og det er en rigtig god idé, at virksomheden og den kommende lærling mødes og lærer hinanden at kende, inden der indgås en aftale.

Samtaler

Når I skal finde det helt rigtig match til jeres virksomhed, kan det være godt at holde samtaler, inden I beslutter jer for, hvem I skal indgå en aftale med. Til de samtaler er det vigtigt at afstemme forventningerne. Hvad forventer I af en lærling? Og hvad forventer lærlingen af jer? God kemi og en fælles forståelse af, hvad et forløb hos jer indebærer, skaber de allerbedste forudsætninger for et godt samarbejde. Inden samtalerne er det en god idé at tænke over, hvad I kan tilbyde en lærling. Tag gerne en snak med de andre medarbejdere i virksomheden om, hvad de tror vil kunne fungere godt i forhold til at sikre tid, overskud og en god udvikling med en lærling. På den måde inddrages medarbejderne tidligt i processen, og det kan fremme det gode samarbejde mellem lærlinge og de andre medarbejdere efterfølgende.

Minipraktik

En minipraktik kan være en vej til at finde det rette match. Lad den kommende lærling komme ud og prøve lidt forskellige opgaver hos jer i virksomheden – det kan fx være over et par dage. På den måde får de en fornemmelse af hverdagen, menneskerne, og hvilke opgaver der er. De mærker stemningen og tempoet på arbejdspladsen, og samtidig får I en mulighed for at se lærlingens evner og arbejdsindstilling an. Sådan får begge parter en bedre føling med hinanden. Det er lettere at træffe en god beslutning, når man kender hinanden lidt bedre.

Samarbejde med skolerne

Det er vigtigt, at der er en tydelig sammenhæng mellem det, som eleverne/lærlingene lærer på skolen, og det, som de skal lave hos virksomhederne. Derfor skal der være et godt samarbejde mellem skolen og virksomheden. Der er flere muligheder for at understøtte det gode samarbejde.

Fælles informationsmøde

Her inviteres elever/lærlinge og virksomheder ind på skolen til et møde, hvor skolen fortæller om de elementer, der indgår i skoledelen, og hvad eleven/lærlingen lærer, mens de går der. Her præsenteres også de mål og kompetencer, som skolen forventer af elev/lærlinge-forløbet.

Underviser, elev og virksomhed

Et fælles møde med en underviser, elev og virksomhed, hvor I kan tale om, hvad skolen forventer, hvad virksomheden kan tilbyde, og hvad eleven gør sig af tanker.

”Fra dag ét af var jeg en del af holdet på kontoret”

Maiken går på EUV og er til daglig kontorelev hos Beck Pack Systems. Allerede til sin samtale kunne hun mærke, at det var et rart sted at være. Derfor blev det også en ekstra god weekend, da hun blev tilbudt en elevplads der. Noget af det, hun husker allertydeligst fra sin opstart var, at de tog rigtig godt imod hende. Hun fortæller, at det jo aldrig er helt rart at være ”den nye”, men hendes kollegaer sørgede for, at hun med det samme følte sig velkommen.

”Jeg blev taget meget godt imod med blomster og velkommen til-kort. De havde gjort alt klar til mig, så jeg kunne komme ind på min mail og i deres systemer. Jeg følte mig meget velkommen,” fortæller hun.

En del af fællesskabet

De første tre måneder sad Maiken sammen med den tidligere elev og blev oplært i de ting, som hun skulle lave, og det synes hun

fungerede rigtig fint. Derefter fortæller hun, er hendes elevtid fløjet afsted, siden hun startede i 2019. Det, tænker hun, er et rigtig godt bevis på, at hun er glad for at være der.

”Min chef er god til at spørge ind til, hvordan det går, og det har været med til at gøre, at jeg på intet tidspunkt har følt mig alene i forløbet,” afslutter hun.

Der er et rigtig godt social liv på arbejdspladsen, og også der føler hun sig helt inkluderet. De dyrker gymnastik, tager på fisketur og holder julefrokoster – en masse sociale ting, som er med til at gøre, at de har det godt sammen.

”Jeg føler ikke, at folk ser på mig som ”eleven”, jeg er bare en del af fællesskabet, og de spørger lige så gerne mig, som min kollega. Det er rart,” siger hun.

EUV

EUV er en erhvervsuddannelse for voksne.

- En EUV består af et grundforløb og et hovedforløb, men længden og omfanget besluttet ud fra elevens individuelle situation.
- Her har eleverne mulighed for at bygge videre på nogle af de ting, som de allerede kan, eller at begynde på noget helt nyt.
- Afhængigt af, hvor meget erfaring de har fra tidligere, vil deres uddannelse bestå af en kombination af undervisning på en skole og praktik hos en virksomhed.
- Hvis de har relevant erhvervs erfaring, er der mulighed for, at de slet ikke eller kun delvist skal i praktik.



Maiken er kontorelev hos Beck Pack Systems

Styrket gennemførelse af EUD gennem kvalitet i praktikken

Aktiviteter

Stærkt praksis-baseret læringsmiljø

- Mentor, mesterlære, sidemandsoplæring, variation og progression i opgaverne.
- Løbende evaluering, vejledning, feedback, anerkendelse.
- Underviser skal være motiveret. Mentorer skal uddannes. Virksomheden skal skabe et godt rum for læring. Ex ved at tage sig tid til lærlingens spørgsmål.
- Kvalificeret rekruttering, f.eks. strukturerede jobsamtaler.
- "Snuse-praktik" med opgaver der afprøver færdigheder og giver lærlingen indblik i faget.
- Forældre kan inddrages i rekrutteringsforløbet.
- Sammenhæng mellem skole og virksomhedslæring f.eks. gennem uddannelsesbøger ("kontaktbog") med oplysninger om opgaver i virksomhed og på skole.

Resultater

Høj motivation og faglighed hos lærlinge

- Lærlingen integreres i faglige, praktiske fællesskaber og udvikler en stærk faglig identitet.
- Evalueringer viser lærlingen, at virksomheden tager ansvar for deres faglige udvikling og at det ikke alene er lærlingens ansvar.
- Lærlingen integreres i sociale fællesskaber og giver trivsel.
- Sikrer godt match mellem lærling og virksomhed.
- Når der er sammenhæng mellem skole og virksomhedsforløb giver det motivation og faglig mening for lærlingen.

Virkninger

Gennemførelse af EUD fremmes

- Forbedrede faglige resultater + social trivsel = styrket gennemførelse.

(Baseret på Rambøll, 2016)

Det gode praktikforløb

”Først og fremmest er det vigtigt at understrege, at der ikke findes én slags praktikplads, der er perfekt eller god for alle. Det vil altid være en relation mellem en konkret virksomhed og en konkret lærling. Og hvis begge parter er tilfredse med relationen, er den god,” fortæller Karin Topsøe Larsen, seniorforsker, ph.d. på Center for Regional- og Turismeforskning. Hun har undersøgt, hvad tidligere forskning siger om, hvilke rammer der skal til for at skabe det gode lærlingeforløb.

Herigennem har hun identificeret nogle generelle tiltag, som kan bidrage til at skabe et godt forløb:

1

En god start, hvor man i ansættelsessamtalen afstemmer forventningerne til forløbet. I princippet er det gensidigt, men reelt handler det om, at virksomheden tydeliggør, hvilke forventninger – både faglige og personlige man har til lærlingen. Herefter kan lærlingene tage stilling til, om de tror, at de kan og vil leve op til dem.

2

Løbende sparring, hvor lærlingen får feedback på sit arbejde. Der skal være en udvikling i, hvad man forventer af lærlingen, og derfor skal man også huske at give feedback undervejs.

3

Opmærksomhed på det sociale. Lærlinge skal ikke alene lære et fag, de skal også blive en del af en virksomhedskultur. Det er en god idé, hvis lærlingen ikke bare lærer faget af en svend/en færdiguddannet, men også har en mentor, som man kan snakke med om mere personlige ting.

4

Der skal være sammenhæng mellem det, lærlingen lærer i virksomheden, og dét, de lærer i skolen. For at lærlingen oplever, at der er sammenhæng i faget, er det en god idé med samarbejde mellem skole og læreplads – en slags `overlevering´ af lærlingen mellem skoleforløb og virksomhedsforløb.



Morten Iversen er administrerende direktør hos Jens Møller Gudhjem A/S

”Lærlinge bidrager positivt til arbejdsmiljøet”

Hos Entreprenørfirmaet Jens Møller Gudhjem A/S har de gerne 3-4 lærlinge ad gangen inden for forskellige fagområder. Der er brug for den faglærte arbejdskraft, og de tager gerne ansvaret for at lære dem op.

”Man kan få nogle fantastiske unge mennesker ud i sin virksomhed, som virkelig bidrager positivt til arbejdsmiljøet,” fortæller Morten Iversen, administrerende direktør hos virksomheden.

Når de skal have nye lærlinge, er det vigtigt for dem, at det er et godt match for begge parter. Derfor afholder de gerne en samtale eller to med den kommende lærling for at sikre, at de på bølgelængde, og at der er en god kemi.

”Efterfølgende gør vi typisk det, at vi tager en cirka tre-måneders periode, hvor lærlingen er i praktik hos os og får en fornemmelse af arbejdet. Her kan begge parter mærke efter, om det er det rigtige match, inden de underskriver en aftale,” fortæller han.

God forberedelse

Inden lærlingene starter, har de talt med medarbejderne om, at der kommer en ny lærling, som alle har et ansvar for at tage godt imod. Lærlingen tilknyttes en særlig mentor, som de kan gå til, hvis de har spørgsmål eller bare brug for at vende nogle ting. Derudover sørger mentoren for, at lærlingene tilknyttes det sociale liv i virksomheden.

”Vi har en medarbejderklub, som lærlingene bliver en del af fra starten. Her laves der sociale ting, så som gokart, bowling eller en biograftur – hvad de nu lige finder på,” siger Morten.

Opmærksomhed undervejs

Lærlingene har en logbog, hvor der noteres, hvad de arbejder med. Ca. en gang hvert halve år holder Morten, mentoren og lærlingen et møde, hvor de taler om, hvordan det går, og om der er noget, de skal være særligt opmærksomme på. Og så er der en løbende en faglig evaluering ude på byggepladserne sammen med svendene.

”Når jeg er ude på byggepladserne, så tager jeg gerne lige en uformel snak med lærlingene om, hvordan de har det, og hvordan det går,” fortæller Morten.

Den faglige gejst

Når man tager lærlinge ind, så skal man tænke det rigtig godt igennem, mener Morten. Man skal skabe et godt fagligt miljø og gøre op med sig selv, om man kan tilbyde lærlingen hele den faglige palet. Det er vigtigt, synes han.

”En lærling bliver ikke ansat for at skulle feje lageret. En lærling bliver ansat, fordi de skal ud at lære et fag,” forsætter han.

Og så mener Morten, at det er vigtigt, at mester laver nogle aftaler med sine svende, inden der ansættes en lærling – svendene skal være med på vognene og have lyst til at lære fra sig.

”Vores vigtigste opgave er at få vækket kimen til den faglige stolthed hos lærlingen, så de tænker: Jeg vil være en dygtig murer. Jeg vil kunne mine ting. Den inspiration skal vi skabe,” understreger han.

Kom godt fra start

En af de afgørende ting i forhold til, om lærlingen gennemfører sin uddannelse, er, om lærlingen føler sig som en del af fællesskabet i virksomheden. Derfor er det vigtigt, at I tager godt imod den nye lærling, byder lærlingen ind i fællesskabet og sørger for, at lærlingen har nogen at tale med.

Forbered jer

Når I har besluttet jer for at ansætte en lærling, er det en god idé at tage snak om det i virksomheden. Fortæl medarbejderne, at de hver især har et ansvar for at hjælpe med, at den nye falder godt til. Fortæl også gerne om forløbet, hvad lærlingen skal lave, og hvor længe lærlingen skal være hos jer. Når medarbejderne inddrages, er der større sandsynlighed for, at de involverer sig.

En god idé kunne være at lave en lærlingehåndbog, hvor I samler al praktisk information til lærlingene inden opstart. Den kan indeholde information om mødetider, frokost, pauser, ferie, arbejdstøj og forventninger til opførsel. Det er måske lærlingens første rigtige arbejdsplads, så derfor kan det være en hjælp at kunne kigge i en lærlingehåndbog.

Læg en plan, som sikrer, at lærlingen får erfaring inden for en række forskellige discipliner sammen med forskellige medarbejdere – det vil bidrage til, at lærlingen får en god faglig udvikling. Lærlingen skal udfordres og samtidig også have succesoplevelser. Derfor er det vigtigt, at sværhedsgraden af opgaverne langsomt øges under forløbet.

Inviter den nye ind i fællesskabet

Sørg for, at lærlingen bliver en del af fællesskabet. Det kan være en god ide at knytte en udvalgt medarbejder til lærlingen, som kan bistå lærlingen undervejs, og som lærlingen kan henvende sig til med spørgsmål. Medarbejderen har et særligt ansvar for, at lærlingen føler sig velkommen, taget godt imod og finder sig godt til rette i virksomheden.

Hvordan går det?

Løbende kommunikation er den bedste måde til at sikre, at forløbet bliver en succes, og at jeres lærling trives hos jer. Planlæg derfor faste møder gennem forløbet, hvor I kan tale om, hvordan I synes, at det går. I starten af forløbet, er der brug for hyppige møder, fx hver 14. dag. Senere i forløbet er et møde om måneden passende.

Her kan I give lærlingen feedback på, hvordan I synes lærlingen klarer sig. Hvor klarer lærlingen sig godt? Er der nogle der skal forbedre sig? Hvilke fremskridt ser I? Her har I også mulighed for at justere jeres forventningsafstemning, som I lavede i starten af forløbet. Bevæger I jer stadigvæk i den samme retning? Spørg ind til, hvordan lærlingen har det, og hvordan lærlingen synes, at det går. Er der noget lærlingen gerne vil lave mere af? Er noget særligt svært? Er lærlingen glad for at være hos jer?

Det er oplagt at lade møderne være med den medarbejder, som er særligt knyttet til lærlingen, da det kan gøre det lettere for lærlingen at tale frit. Ved at holde de her møder, viser I, at I tager ansvar for lærlingens faglige udvikling og personlige velbefindende.



Oliver er kokkelev hos Svaneke Bryghus

”Vi er alle sammen venner”

Oliver Hjort er 21 år og i kokkelære på Svaneke Bryghus. Han startede oprindeligt som opvasker, og da han blev spurgt, om han ville lære som kok, var han ikke i tvivl – det ville han gerne.

”Jeg blev introduceret til en helt ny verden,” siger Oliver.

Noget af det, som Oliver er allergladest for, er, at han får lov til at prøve en masse forskellige ting. Han var eksempelvis med til at lave ”dagens hverdagsret” i en periode, og det er fedt at få lov til at få ansvar, synes han.

Oliver mener, at det vigtigste en virksomhed kan gøre, når de skal have en lærling, er at give sig

god tid til dem og kommunikere med dem. Man skal være opmærksom på, at det hele er nyt for dem, og at de lige skal finde sig til rette. Lærlingene skal have tid til at få en føling med, hvordan tingene foregår og finde en tryghed i det. Det følte han selv, at der var plads til, da han startede, og det betød meget.

Udover det, så betyder det sociale liv på arbejdspladsen meget for ham. De har det godt sammen på tværs af tjenere og kokke og opvaskere, og det giver arbejdsglæde.

”Det er et fantastisk socialt liv, vi har, og et rigtig godt sammenhold – vi er alle sammen venner” fortæller han.



Laura er i lære som smed hos Ole Almeborg A/S

”Man lærer af at få ansvar”

Laura er 20 år, og om en måned er hun færdiguddannet smed. En uddannelse, som hun har været rigtig glad for – især tiden som lærling har været noget særligt.

”Man bliver en del af et fællesskab,” fortæller hun.

Da Laura skulle finde en lærlingeplads, var Ole Almeborg A/S en af dem, der inviterende hende forbi til en snak, så de kunne lære hinanden bedre at kende. Her fik hun også en rundvisning, så hun kunne få en fornemmelse af arbejdspladsen. Kort tid efter blev hun tilbudt en plads der, som hun med glæde takkede ja til.

”Inden jeg startede, fik jeg en medarbejderbog, hvor jeg kunne læse om alt det praktiske, og hvad de forventede af en. Det var rigtig rart, for det var min første gang på sådan en arbejdsplads, og jeg vidste jo ikke lige, hvordan det hele fungerede,” fortæller hun.

God modtagelse

Allerede fra første dag følte Laura sig godt taget imod. Der er en rigtig god stemning og atmosfære på arbejdspladsen, og alle hjælper alle, fortæller hun. Fra starten blev hun tilknyttet en svend, som hun arbejdede sammen med, og det har været en god hjælp til at finde sig til rette i firmaet.

”Det har betydet, at jeg altid har haft en at gå til og en, som støttede mig. Det har været rigtig godt,” fortæller hun.

De sociale arrangementer gør også, at de kommer tættere på hinanden. Der er både sommerfest og julefrokost – og frikadeller og kartoffelsalat til hele firmaet, når en bliver færdiguddannet.

”Man bliver lidt som en lille familie. Man får en masse nye kollegaer, der bliver ens venner. Og så får man lavet nogle rigtig spændende projekter,” siger hun glad.

Lærlingerepræsentant

Lige nu er Laura lærlingerepræsentant, det kan man kun være, mens man selv er lærling. Hver anden måned holdes der møder med ledelsen og en repræsentant for arbejdsmiljø, en for medarbejderne og en for lærlingene. Her taler de blandt andet om, hvordan lærlingene har det, og om noget skal gøres anderledes. Efterfølgende skrives der referat, som deles ud til alle i firmaet.

”De går meget op i at få fulgt op på de ting, man kommer med, og så snakker vi om det og finder en løsning,” fortæller hun.

Udover møderne hver anden måned, afholder de også MUS. Her gives der feedback, og de taler om, hvordan lærlingen synes det går, og om hun er glad for at være der. Netop det, synes Laura, er vigtigt – at man lytter til hinanden.

Indgår på lige fod med alle andre

Laura fortæller, hvordan hun oplever, at lærlingene er en lige så stor del af arbejdspladsen, som de andre, og at det er rigtig fedt at føle sig inkluderet og set.

”Det der med at føle sig savnet, når man er på skole, det er rigtig fedt,” siger hun.

Derudover synes hun, at noget af det bedste ved arbejdspladsen er, at man taler pænt til hinanden, og at man mærker, at de andre stoler på en.

”Som lærling får man også ansvar – og det er det, man lærer noget af,” mener Laura.

Om en måned, når Laura er helt færdiguddannet, skal de have kartoffelsalat og frikadeller – og så er hun blevet tilbudt at forsætte hos Ole Almeborg A/S. Dét er hun rigtig glad for.



Alle dage
8-19

PRISCILLA

coop

Dagli'Brugsen i Svaneke

Priscilla er elev i Dagli'Brugsen i Svaneke

”Jeg kunne med det samme mærke, at det var et sted, jeg kunne lide at være”

Priscilla følger EGU-sporet på FGU og er elev i Dagli’Brugsen i Svaneke. Det har hun været de sidste par år. Hun fortæller, hvordan hun i starten var lidt nervøs, men at hun hurtigt mærkede, at de var søde og rare mennesker, og deres imødekommenhed gjorde hendes opstart rigtig god.

”Allerede til samtalen fik man lige hilst på de andre kollegaer og set stedet, og det var rigtig godt,” fortæller Priscilla.

Da hun startede, blev hun tilknyttet en kontaktperson, som hun kunne gå til, hvis hun havde spørgsmål eller bare brug for en snak, og det har også gjort, at hun føler sig godt tilpas.

”Det er rart, at man har en man kan snakke med, hvis man har nogle problemer, eller hvis der er noget, man ikke lige forstår,” siger hun.

Stemningen på arbejdspladsen er noget af det, som har været vigtigt for Priscilla. Hun fortæller, at det er rigtig rart, at kollegaerne er åbne og ærlige, hvilket gør, at man ikke er bange for at spørge eller sige til, hvis man har lavet en fejl – så hjælper man hinanden med at rette op på den.

”Vi har det rart sammen på arbejdet og kan lave lidt jokes med hinanden. Det giver en god stemning,” siger hun.

EGU

EGU er en erhvervsgrunduddannelse, der hører under FGU, som er en forberedende grunduddannelse for unge under 30 år.

- Uddannelsen består af perioder med skoleophold og perioder med praktik i en virksomhed, hvor eleven får faget ind under huden.
- Hvis eleven tager uddannelsen på fuldtid, tager den to år.
- Skoleundervisningen varer mellem 20 og 40 uger - alt efter elevens behov og udvikling.
- Uddannelsen tager udgangspunkt i den enkelte elev og tilrettelægges herefter.
- Der laves en uddannelsesplan, der fungerer som kontrakt mellem eleven og en EGU-ansvarlig (typisk EGU-vejlederen). Uddannelsesplanen udarbejdes ud fra elevens kompetencer og behov.



Læs mere på faglærterfedt.dk