

BEDRE LÆRLINGE- OG ELEVTRIVSEL

En undersøgelse af lærlinge- og elevers trivsel på lærepladsen

Hvad skal lærlinge- og elever finde sig i på lærepladsen?



Forum for Mænds Sundhed, 2024

Undersøgelsen er udarbejdet i forbindelse med indsatsen 'Mental trivsel for mandlige lærlinge i bygge-, anlægs- og træbranchen'

Støttet af midler fra Velliv Foreningen



1. INDLEDNING

Bedre Lærlinge- og Elevtrivsel er en undersøgelse af, hvordan mænd indenfor bygge-, anlægs- og træbranchen trives og har det, mens de er i gang med deres lærlinge- og elevperioder. Undersøgelsen er gennemført af Forum for Mænds Sundhed i samarbejde med Bygge-, Anlægs- og Trækartellet (BAT), og herunder de 7 FH-Forbund under BAT¹.

Undersøgelsen består af både kvalitative interview og en spørgeskemaundersøgelse, som er gennemført med medlemmer af de 7 FH-Forbund². Forbundene har bistået ift. rekruttering af informanter til interviews, og med navn og e-mailadresse til udsendelse af spørgeskemaet til deres medlemmer der er under uddannelse, og arbejder indenfor bygge- anlæg- og træbranchen. Med overstående i mente, er det vigtigt at være opmærksom på, at undersøgelsen kun dækker de mænd og kvinder der er organiseret i fagforbund, og ikke dem der er under uddannelse inden for brancherne uden at være i fagforening eller hvis de er organiseret i andre fagforeninger.

I denne rapport præsenteres udvalgte resultater, som individuelt eller i samlede forståelse, kan understøtte hvilke steder og hvilke temaer/indsatsområder, man kan fokusere på, ift. at forbedre trivsel og den mentale sundhed for lærlinge og elever.

Undersøgelsen inkluderer i alt 19 kvalitative interviews og 1043 respondenter af spørgeskemaundersøgelsen. Der er kun inkluderet

fulde besvarelser af spørgeskemaundersøgelsen.

Fagforeningerne under BAT er af varierende størrelse og ikke lige mange mænd og kvinder er organiseret under dem. I tabel 1.0 kan man finde antal besvarelser fordelt på køn, alder, praktikvirksomhedens størrelse, ansættelsesforhold og fagforbund.

Hvis man ønsker det fulde overblik over resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, kan disse findes i bilag 1: *Lærlinge- og elevundersøgelsen 2024*

¹ 3F, Blik- og Rørarbejderforbundet, Teknisk Landsforbund, HK- Privat, Malerforbundet, Dansk EI-Forbund og Dansk Metal

² Dansk Metal deltog kun i den kvalitative del af undersøgelsen, hvorfor data for spørgeskemaundersøgelsen ikke omfatter deres medlemmer.

Tabel 1.0: Respondenter i spørgeskemaundersøgelsen

| | Mænd | | Kvinder | | Samlet | |
|------------------------------|------|-----|---------|-----|--------|------|
| I alt | 76% | | 24% | | 100% | |
| Antal svarpersoner | 794 | | 247 | | 1043* | |
| ALDER | | | | | | |
| <25 år | 60% | 480 | 49% | 121 | 58% | 602 |
| 25-34 år | 24% | 193 | 35% | 86 | 27% | 280 |
| 35-44 år | 10% | 81 | 12% | 29 | 11% | 110 |
| 45+ år | 5% | 40 | 4% | 11 | 5% | 51 |
| I alt | 100% | 794 | 100% | 247 | 100% | 1043 |
| VIRKSOMHEDSSTØRRELSE | | | | | | |
| Under 5 ansatte | 9% | 74 | 15% | 37 | 11% | 111 |
| Ca. 5-10 ansatte | 24% | 187 | 19% | 48 | 23% | 235 |
| Ca. 10-50 ansatte | 36% | 287 | 41% | 101 | 37% | 388 |
| Ca. 50-250 ansatte | 21% | 168 | 14% | 35 | 19% | 202 |
| Flere end 250 ansatte | 10% | 79 | 11% | 26 | 10% | 107 |
| I alt | 100% | 794 | 100% | 247 | 100% | 1043 |
| ANSÆTTelsesFORHOLD | | | | | | |
| Lærling/elev | 67% | 534 | 60% | 149 | 66% | 684 |
| Voksenlærling | 32% | 255 | 37% | 92 | 33% | 348 |
| Andet** | 1% | 5 | 2% | 6 | 1% | 11 |
| I alt | 100% | 794 | 100% | 247 | 100% | 1043 |
| FAGFORBUND | | | | | | |
| 3F | 92% | 174 | 8% | 16 | 18% | 190 |
| Blik og Rørarbejderforbundet | 93% | 153 | 7% | 12 | 16% | 165 |
| Teknisk Landsforbund | 48% | 33 | 52% | 36 | 7% | 69 |
| HK/Privat | 17% | 2 | 83% | 10 | 1% | 12 |
| Malerforbundet | 25% | 46 | 75% | 138 | 18% | 184 |
| Dansk EI-forbund | 92% | 384 | 8% | 35 | 40% | 419 |
| Dansk Metal | 100% | 2 | 0% | 0 | 0% | 2 |
| I alt | | 794 | | 247 | 100% | 1043 |

*2 respondenter identificere sig som andet end mand og kvinde. Disse tælles kun med i de samlede tal.

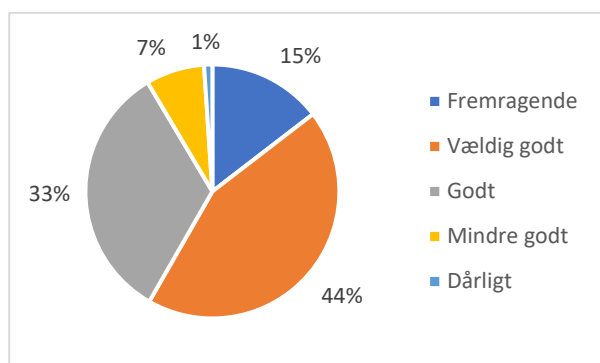
** 11 respondenter der har angivet "andet" som ansættelsesforhold. Disse tælles kun med i de samlede tal i de fremadrettede tabeller.

2. HVORDAN HAR DU DET?

Generelt oplever størstedelen af respondenterne, at deres helbred og trivsel er god.

Til spørgsmålet *Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?* angiver 91,5 % at have et 'Fremragende', 'Vældig godt' eller 'Godt' helbred.

Figur 1: Hvordan synes du, at de helbred er alt i alt?



I alt vurderer 8,5 % af respondenterne deres eget helbred som dårligt eller mindre godt, for kvinder er det 11 %, mens det for mænd er 7 %. For mænd skiller aldersgruppen 25-34 år sig negativt ud, ved at 13 % angiver dårligt eller mindre godt helbred, hvilket er 7 procentpoint højere end gennemsnittet for mænd i de andre aldersgrupper. Lige så interessant er det, at mænd og kvinder i aldersgruppen 25-34 år angiver ca. lige dårligt helbred (kvinder 25-34 år: 12,8 %)

Til vurdering af egen trivsel, har respondenterne besvaret WHO-5 spørgeskemaet³. De 5 spørgsmål under WHO-5 er blevet omformuleret, så de blevet mere målrettet mænd.

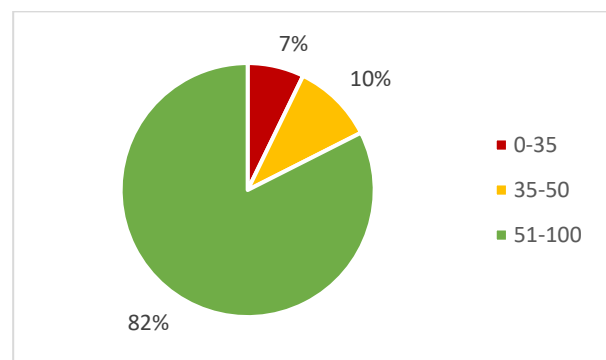
³ <https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2017/Styrket-sundhedsindsats-for-socialt-udsatte-og-saarbare-grupper/Ans%C3%B8gningsmateriale/Guide-WHO->

Dette er gjort, da vi ved fra tidligere undersøgelser, at mænd har svært ved at svare på spørgsmål om følelser, samt hvis spørgsmålet bliver for bredt defineret. Derfor er spørgsmålene omformuleret, mens de samtidig lægge sig op ad de originale formuleringer. Svarkategorierne er uændrede og den samlede score udregnes på sammen måde som den originale spørgemetode. Vi har ændret de 5 spørgsmål til følgende:

Angiv, hvordan nedenstående passer med, hvordan du har haft det i de sidste 2 uger. De sidste 2 uger...

- ...har min humør været godt
- ...har jeg været afslappet
- ...har jeg haft god energi
- ...har jeg været frisk fra morgenstunden
- ...har jeg lavet en masse spændende ting

Figur 2: WHO-5 udregnet score



Score betydning

0-35: Der kan være stor risiko for depression eller stressbelastning

[5.ashx?la=da&hash=570F8CAE8013977379E1BC24D663D8FDB186DB76](https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2017/Styrket-sundhedsindsats-for-socialt-udsatte-og-saarbare-grupper/Ans%C3%B8gningsmateriale/Guide-WHO-5.ashx?la=da&hash=570F8CAE8013977379E1BC24D663D8FDB186DB76)

35-50: Der kan være risiko for depression eller stressbelastning

50+: Der er ikke umiddelbart risiko for depression eller stressbelastning

Samlet ligger 7,2 % i intervallet 0-35, som betyder at de kan være i stor risiko for depression eller stressbelastning. Der findes ikke en stor forskel på mænd 7,1% og kvinder 7,7% der er i stor risiko.

Blandt mænd i alderen 25-34 år score 10,4 % til at være i stor risiko depression og stressbelastning. Dette er højere end de andre aldersgrupper for mænd. Hertil scorer 10,9 % af mændene i samme aldersgruppe også at være i risiko for depression eller angst, hvilket også er højere end for de andre aldersgrupper af mænd.

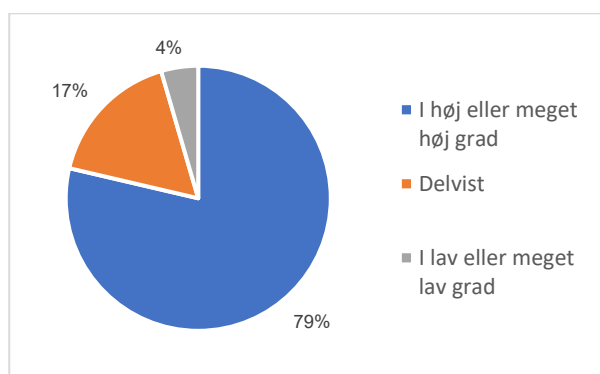
3. AT STARTE I PRAKTIK

Det var selvfølgelig skræmmende at starte på nyt arbejde, man var jo nervøs, var jeg nu god nok. Jeg er lidt af mindre karakter, end hvad man normalt vil sige en håndværker er, så skiller jeg mig for meget ud, kommer de til at synes jeg er mærkelig, altså sådan nogle tanker har jeg. Jeg har jo heller ikke kort karseklippet hår, jeg har langt hår og jeg går med runde briller.

Lærling, 20 år

Som citatet antyder, kan der gå mange tanker gennem hovedet, når man starter på en ny arbejdsplads. Tanker om hvorvidt man vil passe ind, hvordan man bliver taget i mod og om man kan klare arbejdsopgaverne, kan have betydning for ens trivsel og opstart i praktikken. Blandt de interviewede beskriver de fleste opstarten uden den store introduktion, velkomst, plan for den kommende periode eller struktur, men størstedelen angiver i spørgeskemaet, at de oplever opstarten i praktik som værende god, og at de blev taget godt i mod.

Figur 3: Blev du taget godt i mod på arbejdspladsen?



79 % angiver at de blevet taget godt i mod på arbejdspladsen, da de startede i praktik. I tallene kan vi også se, at der ikke er forskel på hvordan mænd og kvinder svarer, men at alder og virksomhedsstørrelse har betydning.

For de yngste mænd (<25 år) er det 2,7 % der angiver at de kun i lav eller meget lav grad blev taget godt i mod, hvorimod det for mænd i alderen 35-44 år er 8,6 %. Denne forskel ift. alder, gør sig gældende i flere af spørgsmålene om deres opstart i praktik.

I mindre virksomheder (<5 ansatte) angiver 7,2 %, at de i lav eller meget lav grad blev taget godt i mod, hvilket er 3 procentpoint højere end de andre virksomhedsstørrelser til sammen. Dette kommer især til udtryk for mændene i de små virksomheder, hvor det er 8,1 % der angiver de kun i lav grad blevet taget godt i mod, mens det for kvinder er 5,4 %.

Den første dag jeg skulle starte var der ikke planlagt jeg skulle noget, de havde faktisk glemt det at jeg startede der, så de måtte lige ringe til en af medarbejderne der måtte komme og hente mig.

Lærling, 19 år

Hertil angiver 86,5 % at de følte sig velkomne da de startede i praktik. I figur 4 kan man se respondenternes svar på, hvordan de oplevede deres opstart i praktik.

Det var lidt som om, hov vi har forresten lige fået ansat en ny lærling, øhh hvor fanden, kør med der.

Lærling, 26 år

Som figur 4 tydeliggør, er der flere respondenter, der oplevede, at der manglede struktur ved opstarten, både i form af at være tænkt ind i arbejdsopgaverne og i forhold til, at der ikke var en klar plan for deres oplæring. At 20 % angiver, at de manglede en plan for deres oplæring, viser, at der kan være tale om et strukturelt problem, hvilket også bakkes op af, at 10 % angiver ikke at være tænkt ind i arbejdsopgaverne.

Der er forskel i tallene på, hvordan ældre og yngre mænd svarer. De ældre (35+ år) har en tendens til at have oplevet opstarten i praktiken mere negativt, hvorimod de yngre oftere er mere positive. Vi formoder, at dette skyldes, at de ældre, der kommer i praktik, har haft erfaringer fra andre virksomheder og derfor har forventninger til, hvad der kan vente dem ved opstart. For de yngre mænd er dette

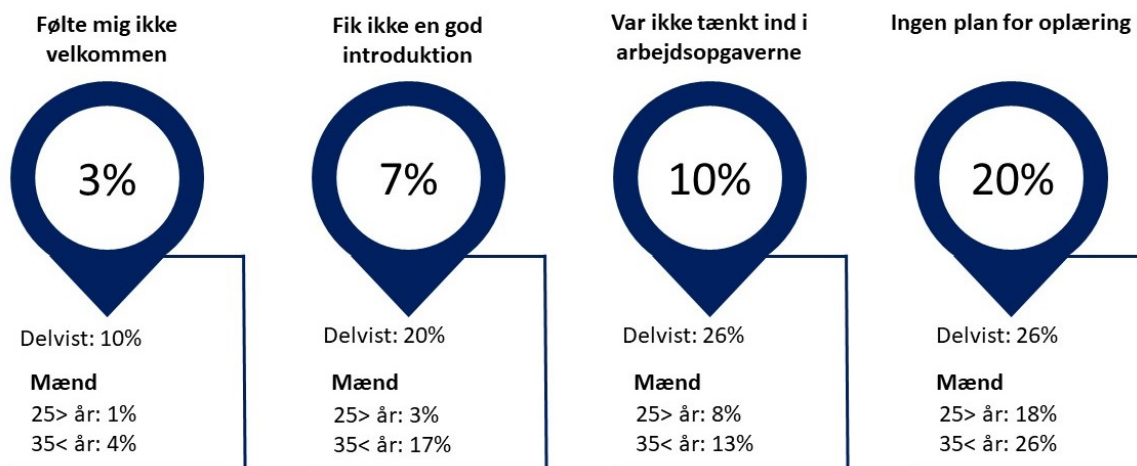
derimod ikke tilfældet. ofte vil være et af deres første job, og at de derfor ikke har meget at holde opstarten op i mod.

At så relativt mange oplever den manglende struktur, ses også i spørgsmålet om hvorvidt de savnede mere information fra arbejdspladsen, inden de startede i praktik.



Ligesom i spørgsmålene vedrørende opstarten, så angiver de yngre mænd (<25 år) i lavere grad, at de savnede mere information inden praktikstart, sammenlignede med de

Figur 4: Hvordan oplevede du opstarten i praktik?



ældre mænd (35+ år). Blandt yngre mænd (<25 år) angiver 21 %, at de savnede mere information, hvilket er 7 procentpoint lavere end mænd, der er 35 år eller ældre.

Derudover er der også en større andel blandt de yngre mænd (15 %), der angiver, at de ikke ved, om de savnede mere information, hvorimod det for de ældre mænd er 7 %.

Disse tal kan tyde på, at de yngre mænd ikke i lige så høj grad ved, hvilken slags information de kan forvente ved opstart på en ny arbejdsplads.

Til spørgsmålet fik respondenterne også mulighed for at uddybe deres svar, hvoraf det kan udledes, at der generelt er efterspørgsel på viden om generel koordinering og viden om virksomheden. For eksempel:

- Hvor og hvornår skal jeg møde
- Hvem skal jeg gå med
- Hvad skal jeg lave
- Hvad er arbejdspolitikken
- Hvordan indtaster man timer
- Gennemgang af arbejdspladsen

4. GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

...jeg gør alt hvad jeg kan for at få fart på, han kommer så tilbage og siger, "Jeg sagde kraftfanden at du skal gøre det hurtigere", også sparkede han stigen væk under mig i 8 meters højde....

Voksenlærling, 30 år

I flere af interviewene nævnes eksempler på, hvordan de interviewede har oplevet at få overskredet deres grænser i deres praktikperiode. Den grænseoverskridende adfærd spænder fra fysiske overskridelser, såsom at blive slået, få kastet en skrue efter sig, eller få sparket stigen væk under sig, til verbale overskridelser, som at blive truet og talt grimt eller nedsættende til.

Disse interviews bakkes op af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, hvor 42 %⁴ angiver, at de i løbet af deres praktiktid har oplevet at få overskredet deres grænser. Dette kan enten være i form af mobning, grim tale, trusler eller ved fysisk vold såsom at blive sparket, slået eller lignende.

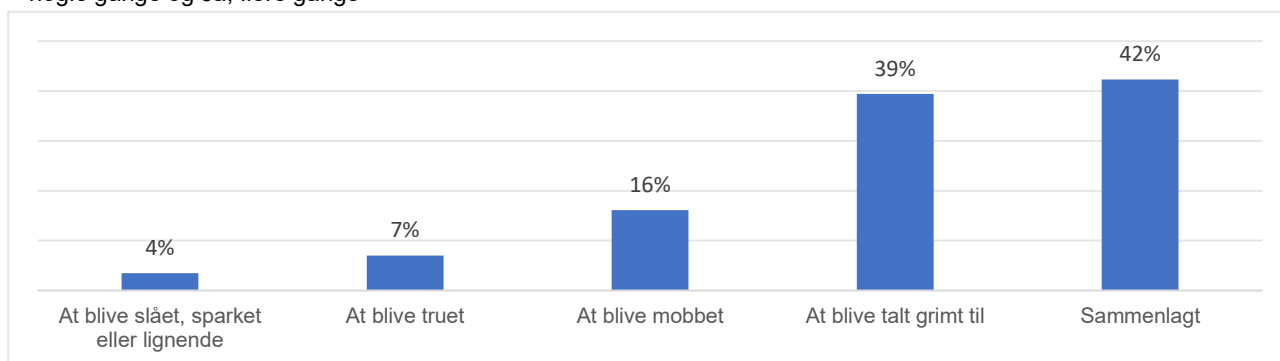
Tallene viser også, at det er større andel af mænd, der oplever disse former for grænseoverskridende adfærd, når vi sammenligner med kvinder (mænd: 43 %, kvinder: 39 %)

...nu må du undskylde mig franske, men der bad han mig om at holde min kæft og bare gøre hvad det var jeg blev bedt om. For ellers skulle han nok sørge for, at jeg ikke fik en dag mere som tømre.

Lærling, 19 år

Det er ikke unormalt, at man i branchen har en oplevelse af, at der er en hård, men kærlig tone. Denne forestilling bliver dog udfordret af, at ca. 40 % angiver at deres grænser er

Figur 5: Har du i din praktik oplevet, at få dine grænser overskredet ved – Svarkategorier: Ja, en enkelt gang, Ja nogle gange og Ja, flere gange



⁴ **Svarkategorier:** Tallene præsenterer de tre svarkategorier: *Ja, en enkelt gang, Ja nogle gange og Ja, flere gange*. Kategorien *Sammenlagt* er

hvor mange procent af det samlede antal respondenter der har oplevet grænseoverskridende adfærd

blevet overskredet ved at blive talt grimt til. et enkelt tilfælde blandt de interviewede var det at blive talt grimt til af en svend med til at påvirke den interviewedes trivsel. Noget, som lærlinge lagde mærke til, påvirkede, hvordan han talte til sin egen kæreste.

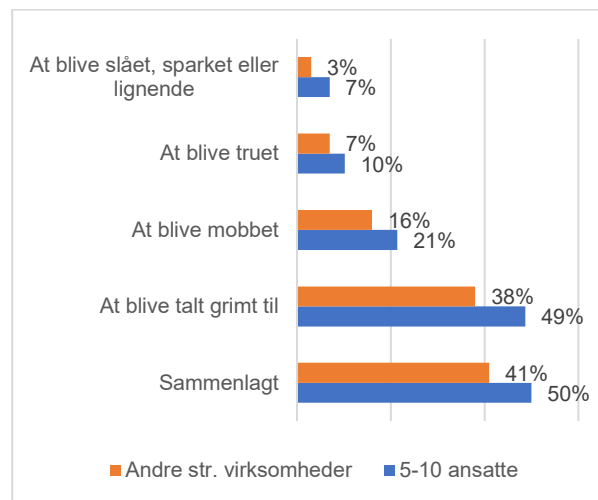
... jeg blev klart præget af den måde han snakkede til mig på. Og jeg blev selvfølgelig påvirket af, at han ikke snakkede særlig godt til mig. Det gjorde at jeg heller ikke snakkede særlig pænt til min kæreste.

Lærling 26 år

I et andet tilfælde var den grænseoverskridende adfærd med til, at en lærling droppede ud af sin uddannelse, da han oplevede, at en svend talte dårligt om ham til andre svende, og at der ikke blev gjort noget ved det fra ledelsens side.

Vi finder yderligere i spørgeskemaet, at den grænseoverskridende adfærd for mænd oftere forekommer, hvis man er ansat i en virksomhed med 5-10 ansatte (se figur 6). Sammenlagt angiver 50 % af de mænd, der er i praktik i denne størrelse virksomhed, at deres grænser er blevet overskredet, hvilket er 9 procentpoint højere end gennemsnittet for mænd, der er ansat i virksomheder af en anden størrelse.

Figur 6: Har du i din praktik oplevet, at få dine grænser overskredet ved – Svarkategorier: Ja, en enkelt gang, Ja nogle gange og Ja, flere gange



Når vi ser på de enkelte faktorer til grænseoverskridende adfærd, har mænd i denne størrelse virksomhed oplevet det mellem 30 % og 124 % mere end mænd i andre størrelsesvirksomheder (se boks 1). Dette kunne tyde på, at der er en særlig udfordring i forhold til at forebygge grænseoverskridende adfærd i denne størrelse virksomhed.

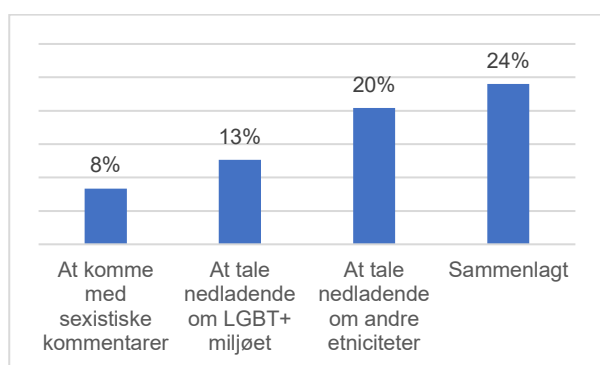
Boks 1: Hvor mange flere mænd i virksomheder med 5-10 ansatte har oplevet grænseoverskridende adfærd, sammenlignet med mænd i alle andre størrelsesvirksomheder – Svarkategorier: Ja, en enkelt gang, Ja nogle gange og Ja, flere gange

- Blive talt grimt til: 30 %
- Blive mobbet: 34 %
- Blive truet: 54 %
- Blive sparket, slået eller lign.: 124 %

Udover spørgsmål vedrørende overskridelse af egne grænser blev respondenternes også spurgt ind til, om deres leder eller kollega havde overskredet deres grænser ved at...

- komme med sexistiske kommentarer
- tale nedladende om andre etniciteter
- tale nedladende om LGBT+ miljøet

Figur 7: Har du i din praktik oplevet, at dine kollegaer eller ledere har overskredet dine grænser ved? – Svar-kategorier: Ja, en enkelt gang, Ja nogle gange og Ja, flere gange



24 % angiver sammenlagt, at de har fået overskredet deres grænser ved, at der er blevet talt nedladende om andre eller givet sexistiske kommentarer. Dette understøtter endnu en gang, at den frie og direkte tale kan være grænseoverskridende for mange af lærlingene og eleverne.

...han sagde et eller andet var bøsset, også spurgte jeg hvad der var galt med det, også sagde han et eller andet. Så sagde jeg, hvad nu hvis jeg var til mænd – jeg kom ikke direkte ud til ham, hvor han så sagde, han ville slå mig ned med en hammer og lægge mig på et tag. Sådan nogen har jeg også prøvet...

Lærling 20 år

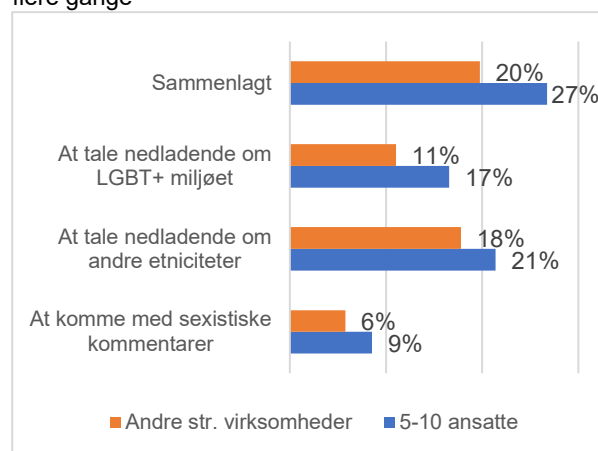
Vi finder, at det oftere er kvinder, der har fået overskredet deres grænser, end mænd.

Eksempelvis angiver 26 % af kvinderne, at de har oplevet, at der er blevet talt nedladende om andre etniciteter, mens det for mænd er 19%.

Derudover finder vi, at mænd i aldersgruppen 25-34 år oftere oplever grænseoverskridende adfærd fra mænd i andre aldersgrupper, mens det for kvinder er jævnt fordelt på tværs af aldersgrupper.

Vi observerer også en tendens, som vi ser i andre spørgsmål om grænseoverskridende adfærd: Mænd i virksomheder med 5-10 ansatte oplever dette mere regelmæssigt end i virksomheder af andre størrelser (se figur 8).

Figur 8: Har du i din praktik oplevet, at dine kollegaer eller ledere har overskredet dine grænser ved? – Svar-kategorier: Ja, en enkelt gang, Ja nogle gange og Ja, flere gange



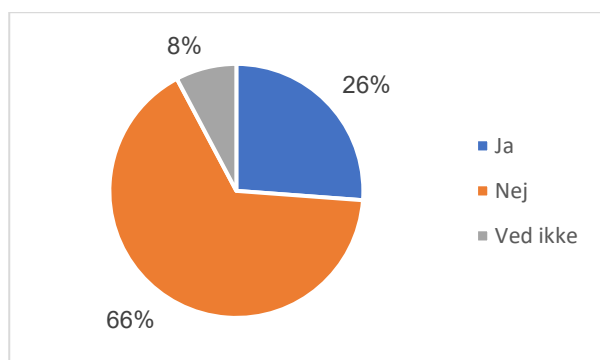
5. BEDRE MENTAL SUNDHED

...når man vågner om morgen og kan mærke man ikke gider på arbejde, det er ikke hyggeligt. Det er ikke sjovt, at man skal gå og høre på, at lige meget hvor godt man gør tingene, så er det ikke godt nok.

Voksenlærling, 33 år

I interviewene tegner der sig et billede af, at flere har oplevet at være udfordret på deres trivsel i deres sidste praktikperiode. Dette understøttes af spørgeskemaet, hvor 26% angiver at have været udfordret på deres mentale sundhed eller trivsel i den sidste praktikperiode.

Figur 9: Har du i din sidste praktikperiode været udfordret på din mentale sundhed eller trivsel?



Vi finder, at dette gælder flere kvinder (32 %) end mænd (24 %), samt at mænd i alderen 25-34 år skiller sig negativt ud fra de andre aldersgrupper af mænd, ved i højere grad at have oplevet dårligt mentalt helbred eller trivsel (25-34-årige: 36 %).

Derudover beskriver flere af respondenterne, at de har oplevet situationer i deres praktikperiode, som har haft betydning for deres trivsel. For eksempel fremhæves et arbejdsmiljø,

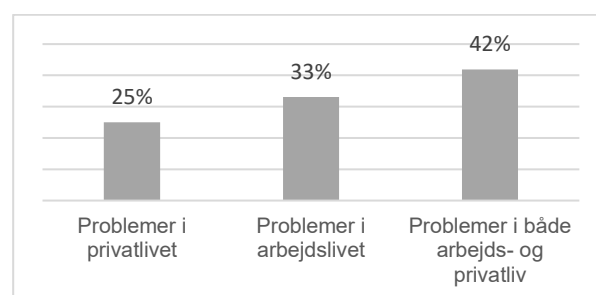
hvor tonen og omgangen med hinanden kan være hård og direkte.

...en dag er jeg ud med en svend som aldrig skulle have haft lærlinge. Han kører mig så hårdt, at jeg til sidst begynder jeg at tude, jeg knækker midt over...

Voksenlærling, 30 år

At flere har u hensigtsmæssige oplevelser på deres arbejdsplads, som har betydning for deres trivsel, understøttes også af spørgeskemaet. Her angiver 75 % af dem, der har været udfordret på deres mentale sundhed eller trivsel, at det helt eller delvist skyldes problemer i arbejdslivet (se figur 10).

Figur 10: Hvordan oplevede du at være udfordret på din trivsel eller mentale sundhed?



Når vi ser nærmere på, hvordan de enkelte målgrupper har besvaret dette spørgsmål, finder vi, at flere kvinder (80 %) end mænd (74 %) oplever problemer i arbejdslivet.

Derudover er der en tendens til, at jo mindre arbejdspladsen er, desto større er sandsynligheden for, at arbejdspladsen har haft betydning for, om man har været udfordret på ens mentale sundhed eller trivsel.

Der var en svend, han snakkede meget grimt, han kastede faktisk skruer efter mig, han var faktisk ikke særlig rar

Lærling 18 år

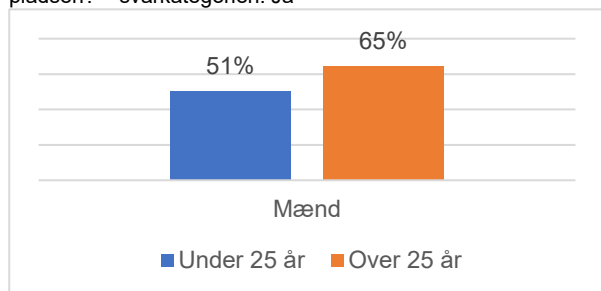
om, hvorvidt det er acceptabelt at tale om mobning, mistrivsel, depression/angst eller stress på arbejdspladsen (se figur 12).

Det har været rigtig svært at tale med en svend ordentligt om hvordan jeg har det på mit arbejde, for de udelukker ens psykiske helbred på sin arbejdsplads – i hvert fald hvor jeg er.

Lærling, 20 år

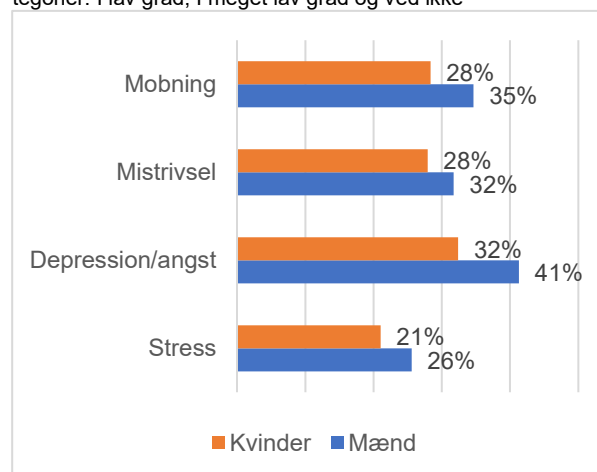
Af dem, der har været ramt af dårlig trivsel eller mental sundhed i deres seneste praktikperiode, talte 58 % med nogen om det på arbejdspladsen. Tallene for mænd og kvinder adskiller sig ikke markant. For kvinder findes der dog en tendens til, at jo mindre arbejdspladsen er, desto sjældnere vil du dele dine problemer med din arbejdsplads. Derudover er det interessant, at de yngste mænd, dem under 25 år, oftere vil holde det hemmeligt for deres arbejdsplads, hvis de ikke trives, sammenlignet med ældre mænd (se figur 11). En tilsvarende tendens findes hos kvinderne, men den er ikke lige så udtalt (under 25 år: 58 %, over 25 år: 64 %).

Figur 11: Talte du din udfordringer med nogen på arbejdspladsen? – svarkategorien: Ja



Sammenholdt med citaterne fra interviewene kan dette være udtryk for en kultur på arbejdspladserne, der gør, at unge ikke oplever det som værende i orden at åbne op, hvis de ikke trives. Dette finder vi også i spørgsmålet

Figur 12: Er i tvivl om det er acceptabelt at tale om - Svarkategorier: I lav grad, I meget lav grad og ved ikke



Her er det værd at bemærke, at flere mænd end kvinder har lav tillid til eller ikke ved, om de kan tale om de forskellige former for psykisk mistrivsel. Derudover er der ikke stor forskel på, hvordan de forskellige aldersgrupper svarer på spørgsmålet. Dog findes der en lille tendens til, at de yngre mænd (<25 år) oftere er i tvivl om eller har lav tillid til, at de kan tale om de forskellige temaer.

6. OPSAMLING

Som afdækningen viser, er der forskel på, hvilke udfordringer de mandlige lærlinge og elever oplever på tværs af alder og virksomhedsstørrelse. Det anbefales derfor, at man i arbejdet med trivsel og mental sundhed i praktikperioderne undersøger nærmere, hvilke specifikke problemstillinger der gør sig gældende i forhold til virksomhedsstørrelse, og hvordan aldersfordelingen påvirker dette.

På baggrund af denne gennemførte afdækning anbefales det, at der fremadrettet sættes fokus på følgende, hvis man ønsker at forbedre de mandlige lærlinge og elevers trivsel og mentale sundhed:

Opstartsperioden

På trods af, at langt størstedelen angiver at have en god opstart i praktikken, ses der et behov hos flere for, at der sættes fokus på koordineringen og struktureringen af opstarten. Her kan der for eksempel arbejdes med en opstartsplan, så lærlingen eller eleven ved, hvilke opgaver de skal starte på, hvem de skal gå med, samt hvor og hvornår de skal møde første dag.

Derudover er der mange, der ikke ved, hvem deres lærling-/elevansvarlige på arbejdspladsen er, hvorfor der er behov for, at denne italesættes, og at der tænkes i opkvalificering af medarbejdere til dette arbejde.

Grænseoverskridende adfærd

Vi finder, at der er nogle konkrete udfordringer for mandlige lærlinge og elever, når det

kommer til grænseoverskridende adfærd. En alt for stor del oplever, at deres grænser bliver overskredet på den ene eller anden måde i løbet af deres praktikperioder. Især mænd i praktik i virksomheder med 5-10 ansatte oplever en høj grad af grænseoverskridende adfærd.

Der er behov for, at der blandt aktørerne i branchen (praktikvirksomheder, erhvervsskoler, fagforeninger m.m.) sættes fokus på, hvordan man sikrer, at de unges grænser ikke bliver overskredet. Dette kan indebære et opgør med den gamle fortælling om, at vi har en hård, men kærlig tone.

Bedre mental sundhed

At åbne op om dårlig mental sundhed eller mistroivsel kan i mange brancher være forbundet med tabu. Denne tendens findes også i denne undersøgelse, hvor 42 % angiver, at de ikke talte med nogen om det på arbejdspladsen, da de i deres seneste praktikperiode var udfordret på deres mentale sundhed og trivsel. Derudover er der mange, der er i tvivl om eller ikke ved, om de kan åbne op om forskellige temaer indenfor dårlig mistroivsel, psykisk sygdom eller mobning på arbejdspladsen.



FORUM FOR
MÆNDS
SUNDHED

