

**CIRIUS**

**Praktik i udlandet – hvad lærer eleverne?**

**Juni 2006**

## Indhold

1. Indledning .....	4
2. Sammenfatning .....	6
2.1 Elevernes tilfredshed med udlandsopholdet .....	6
2.3 Hvad kan eleverne bruge, når de kommer tilbage? .....	7
2.4 Sprog og arbejdsopgaverne i udlandet .....	7
2.5 Virksomhedernes begrundelser for at udsende .....	8
2.6 Vekslen mellem praktik hjemme og praktik ude .....	9
3. Undersøgelsen metode .....	11
3.1 Forundersøgelsen .....	11
3.2 Spørgeskemaundersøgelsen .....	12
3.3 Interviewundersøgelsen .....	14
4. Spørgeskemaundersøgelsen .....	16
4.1 Overordnede resultater af spørgeskemaundersøgelsen .....	16
4.2. Køn og alder .....	18
4.3. Udsendelsesland .....	19
4.4. Bosted .....	19
4.5 Udsendt hvor længe? .....	19
4.6 Udsendelse og Initiativ .....	20
4.7 Motivation for at tage i praktik i udlandet .....	21
4.5 Faglig læring .....	23
4.6 Sprog .....	27
4.7 Personlig læring .....	30
4.8 Sammenhæng til praktik i Danmark .....	33
4.9 Interessen på den danske praktikarbejdsplads .....	37
4.10 Elevernes øvrige kommentarer .....	39
5. Interviewundersøgelsen .....	40
5.1 De tekniske uddannelser .....	41
5.1.2 Kim – mejerist i England .....	43
Kims oplæringsansvarlige i Danmark .....	46
5.1.3 Jan – elektriker på Island .....	47
5.1.4 Johnny – tjener i Frankrig .....	48
5.1.5 Henrik og Torben – skovbrugere i Norge .....	50
5.1.6 John – værktøjsmager i England .....	52
5.1.7 Hannah – buntmager i Tyskland .....	55

5.2 Kontoruddannelserne.....	56
5.2.1 Susanne – på kontor i Irland .....	58
5.2.2 Søren – på kontor m.m. i England (Wales).....	62
5.2.3 Gitte – på kontor m.m. i Wales .....	64
5.3 Social- og sundhedsassistenter.....	68
5.3.1 Tine – på plejehjem i Finland .....	69
5.3.2 Jette – på feriested for handicappede i England.....	72
6. English summary .....	75

## 1. Indledning

Denne rapport beskriver resultaterne af en undersøgelse af, hvad elever i de erhvervsfaglige uddannelser inden for de tekniske uddannelser, de merkantile uddannelser og de grundlægende social- og sundhedsuddannelser (SoSu) lærer gennem et praktikophold i udlandet.

I de senere år har den internationale uddannelsesmobilitet fået en øget opmærksomhed. Det har affødt et behov for opdateret viden om området, herunder belysning af udbredelsen, anvendelsen og udbyttet.

Uddannelsesmobiliteten er uddannelsespolitisk således omtalt i flere omgange i de seneste år. I 2004 fremlagde regeringen en redegørelse i Folketinget om, hvorfor og hvordan de danske uddannelser skal internationaliseres. I redegørelsen blev der bl.a. peget på en række incitament, der skal bidrage til at øge den internationale uddannelsesmobilitet. I 2006 indgik der i Globaliseringsrådets anbefalinger en række forslag om at øge uddannelsesmobiliteten og den internationale dimension i de danske uddannelser. Et resultat af Globaliseringsrådets arbejde var nedsættelsen af Udvalget om Fremtidssikring af Erhvervsuddannelserne i efteråret 2005. En af dette udvalgs opgaver har været at komme med forslag om, hvordan den internationale dimension skal styrkes, herunder hvordan praktik i udlandet kan øges for elever i erhvervsuddannelserne.

Der har i de senere år endvidere været en væsentlig international mobilitet inden for det erhvervsfaglige område. Flere og flere danske håndværkere udfører opgaver uden for Danmark, og flere sektorer – navnlig den finansielle sektor og restaurantsektoren – undergår en øget internationalisering i disse år.

Tidligere mere sporadiske undersøgelser giver ikke et tilstrækkeligt opdateret erfaringsgrundlag for udlandsmobiliteten i de erhvervsfaglige uddannelser. På denne baggrund iværksatte CIRIUS i 2004 en undersøgelse, der skal belyse, hvilken virkning det har at gennemføre en del af den erhvervsfaglige uddannelse i udlandet.

Formålet med undersøgelsen er at forbedre vidensgrundlaget på området. Undersøgelsen belyser, hvilken rolle det spiller at tage noget af sin uddannelse i udlandet, herunder:

- Hvad eleverne i erhvervsuddannelserne lærer fagligt, sprogligt og personligt ved et udlandsophold
- Elevernes tilfredshed med det de gennemgår i udlandet, og hvad de kan bruge det til
- Forskelle i arbejdet i udlandet og i Danmark

- Hvad de danske praktikvirksomheder får ud af at sende deres elever til udlandet
- Hvordan læringsudbyttet fra udlandet bearbejdes
- Om elever i udlandspraktik får et samlet større udbytte i uddannelsen end elever som ikke har været på udlandsophold

For at belyse ovenstående punkter har de elever, som har været udstationeret fra en dansk til en udenlandsk virksomhed under PIU-ordningen (Praktik i Udlandet), været i fokus for undersøgelsen. Der er forbavsende få virksomhedsudsendinger – omkring 200-300 årligt – der benytter PIU, når der sammenlignes med, at godt 60.000 erhvervsfaglige elever har lærekontrakt med en dansk virksomhed. Ordningen om Praktik i Udlandet har eksisteret siden 1992. For at opnå støtte fra AER (Arbejdsgivernes Elev Refusion) til praktik i udlandet skal eleverne være udsendt i minimum en måned. Ordningen sikrer, at eleven får den vanlige løn under opholdet i udlandet, at eleven får tilskud til rejse- og flytteudgifter, og at der kan gives tilskud til boligudgifter. Endelig giver ordningen lønrefusion til den danske virksomhed, mens eleven er i den udenlandske virksomhed.

Undersøgelsen er finansieret af Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsfaglige uddannelser i perioden 2004-2006. Svend-Erik Povelsen, CIRIUS, har varetaget projektets ledelse. Flemming Pedersen, Soc-Survey og Niels Warring, Roskilde Universitets Center, har gennemført dataindsamling og rapportering.

I forbindelse med undersøgelsen har Arbejdsgivernes Elev Refusion (AER) deltaget med at identificere de danske virksomheder, som har haft deres elever i praktikophold i en udenlandsk virksomhed. Desuden har AER bistået med at udsende spørgeskemaer til de elever, som i perioden for undersøgelsen har været i praktik i udlandet.

Til projektet har været knyttet en refleksionsgruppe af deltagere fra universiteter, faglige udvalg og erhvervsskoler,

Medarbejdere i CIRIUS har deltaget i forbindelse med nogle af de gennemførte interviews og har bidraget til undersøgelsens design mv.

Undersøgelsens resultater vil kunne anvendes af erhvervsskoler, faglige udvalg og ministeriet, når der skal vejledes og planlægges i forhold til fremtidens uddannelser. Virksomhederne kan bruge resultaterne til at få viden om, hvad de kan forvente eleverne lærer under et praktikophold i udlandet.

## 2. Sammenfatning

Undersøgelsen er gennemført med indsamling af to slags data. Dels er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse, hvor godt 100 elever har besvaret. Det svarer til ca. halvdelen af samtlige udsendte elever i en godt 2-årig periode, som var i udlandspraktik i mere end 3 måneder. Dels er der gennemført kvalitative interview med 12 elever og deres uddannelses- og oplæringsansvarlige.

Elevernes læringsudbytte er undersøgt ud fra en konstrueret opdeling i faglig, sproglig og personlig læring. Spørgeskema og interviewguide har anvendt disse læringskategorier, hvor der inden for hver har været stillet en række underspørgsmål. Denne opdeling holder bestemt ikke altid i virkelighedens verden, hvor det fx er uklart, om et spørgsmål om læring af fagsprog hører mest til kategorien sproglig læring eller mest til faglig læring. Formålet er ikke at adskille de tre læringsformer, men det har været et praktisk greb i forhold til fx at strukturere et spørgeskema.

I præsentationen af resultaterne fra undersøgelsen er eleverne blevet opdelt i de tre hovedområder:

- De tekniske uddannelser,
- de merkantile uddannelser og
- de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (SoSu).

Det er en opdeling, der giver mulighed for at vise forskelle og ligheder mellem eleverne fordelt på hovedområderne. Inspirationen til at opdele på hovedområder kommer dog også fra interviewundersøgelsen, hvor der er væsentlige forskelle på, hvordan eleverne involveres i daglige konkrete arbejdsopgaver alt efter hovedområde. Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen viser på nogle områder klare forskelle mellem hovedområder, mens der på andre områder ikke er nævneværdige forskelle.

### 2.1 Elevernes tilfredshed med udlandsopholdet

Eleverne udtrykker generelt stor tilfredshed med praktikopholdet i udlandet. Tilfredsheden hænger i nogen grad sammen med, om eleverne er kommet til at udføre arbejdsopgaver, der er direkte relateret til deres praktikuddannelse hjemme i Danmark. Men også dem, der ikke har haft arbejdsopgaver der er direkte sammenlignelige med praktikuddannelsen i Danmark, vurderer, at udbyttet har været stort. Det hænger sammen med, at næsten alle elever vurderer det personlige udbytte som stort. Selv de elever, der ikke har udført særligt relevante arbejdsopgaver, mener, at de har lært noget ved at se, hvordan arbejdspladser og arbejdet fungerer i et andet land.

Den faglige læring vurderes generelt lavere end den sproglige og personlige læring. Der er dog forskelle på hovedområderne. Eleverne på de tekniske

uddannelser vurderer den faglige læring markant højere end eleverne i de merkantile uddannelser og i SoSu-uddannelserne. Omvendt vurderer de tekniske elever den sproglige og personlige læring lavere end eleverne fra de to andre områder.

Når de tekniske elever vurderer, at det faglige udbytte har været stort, hænger det formodentlig sammen med arbejdets karakter. I de tekniske uddannelser er det i højere grad muligt at komme til at arbejde med produktion, fremstilling, redskaber osv. Når SoSu-elever vurderer den sproglige og personlige læring højest, hænger det sammen med, at arbejdet i højere grad er baseret på interaktion med andre.

### **2.3 Hvad kan eleverne bruge, når de kommer tilbage?**

Hvis man vurderer udbyttet af udlandsopholdet i forhold til de kompetencer, der matcher de danske virksomheders krav til praktikuddannelsen i Danmark, altså spørgsmålet om, hvad der konkret kan bruges på praktikarbejdspladsen i Danmark, er det faglige udbytte ikke stort. Det gælder eleverne fra alle tre områder. Dette hænger sammen med, at det danske arbejdsmarked i sammenligning med en del andre lande er baseret på avanceret teknologi og specialisering af produktionen.

Det, eleverne kommer hjem med, er i høj grad refleksioner over arbejdet på den danske og den udenlandske praktikplads. Udlandsopholdet har skærpet elevernes refleksion over, hvad det er for et arbejde og produkt, de udfører og hvilke processer og principper der ligger bag.

SoSu-eleverne kommer fx hjem med en skærpet forståelse for den danske model, der bygger på brugerinddragelse af patienter/klienter, så tingene ikke bare sker hen over hovedet på dem.

Eleverne fra de tekniske uddannelser kommer hjem fra udlandet med en større forståelse for det hjemlige produktionsflow, kan bedre stille de rette spørgsmål, tage de rette beslutninger og har opnået større selvstændighed.

De merkantile elever har typisk også fået indsigt i systemets opbygning i det fremmede og fået bedre evner til at kommunikere og opnået større selvstændighed.

### **2.4 Sprog og arbejdsopgaverne i udlandet**

Sprogets betydning for at udføre en opgave eller et produkt i udlandet er centralt for elevernes mulighed for at falde ind i de konkrete arbejdsopgaver på det udenlandske praktiksted.

Eleverne fra de tekniske uddannelser har generelt nemt ved at indgå i konkrete arbejdsopgaver i udlandet, fordi arbejdsopgaverne grundlæggende ikke kræver sproglig kommunikation i selve udførelsen. Det kræver en vis sproglig

kunnen at vise arbejdsopgaverne til eleverne, men her kan eleverne profitere af, at opgaverne i høj grad er genkendelige mellem lande.

Eleverne fra SoSu-uddannelserne har nemt ved at indgå i arbejdsopgaverne i de lande, hvor deres sprogkvalifikationer rækker (primært engelsktalende lande samt nordiske lande), mens det er betydeligt sværere i alle andre lande. Selve arbejdet er for det meste genkendeligt og volder ikke problemer, men uddannelsens vægtning af, at eleverne skal være kommunikative over for patienten og forsøge at få patienten til at deltage i af -og påklædning, vask m.v. er en barriere for eleverne i forhold til at udføre arbejdsopgaver i udlandet, hvis ikke de kan gøre sig sprogligt forståelige.

De merkantile elever (særligt kontoreleverne) har generelt svært ved at indgå i konkrete arbejdsopgaver. Der stilles høje krav til sproglig kunnen i kontoropgaverne, og det gør det svært at overlade et selvstændigt opgaveområde til en dansk elev. Det gælder navnlig, hvor opholdet kun er af få måneders varighed. Eleverne er generelt gode til sprog, men har ikke nødvendigvis det sproglige niveau, som f.eks. kræves i en forvaltning, hvor der ofte indgår skriftlig kontakt til borgerne.

## **2.5 Virksomhedernes begrundelser for at udsende**

De uddannelsesansvarlige i virksomhederne er bevidste om, at de ikke sender eleverne ud med henblik på et konkret fagligt udbytte, der bagefter skal komme både elev og virksomhed til gode. Flere virksomheder lægger vægt på, at eleverne i kraft af deres brede faglige, sproglige og personlige udbytte også får tilegnet sig kompetencer, der er væsentlige for virksomheden, selv om det ikke umiddelbart er muligt at pege på kompetencer opnået i udlandet, som kan overføres direkte.

Større private og offentlige virksomheder anvender praktik i udlandet for at være attraktive praktiksteder i konkurrencen om at tiltrække dygtige unge til uddannelsen. Virksomhederne lægger også vægt på, at eleverne kommer ud og får en oplevelse, og at de får mulighed for personlig udvikling.

Mindre virksomheder lægger særligt vægt på at eleven udvikler sig eller modnes at et udlandsophold, og på nær enkelte markante undtagelser har de ikke mange forestillinger om et konkret udbytte for arbejdspladsen.

Virksomheder med datterselskaber i udlandet ser ordningen som en del af en stigende internationaliseringsproces, hvor det er nyttigt, at egne medarbejdere har kendskab til arbejdskulturen i udlandet og tilegner sig fremmedsprogskompetencer.

Virksomhederne forventer ikke, at eleverne nødvendigvis lærer det samme som de lærer i den danske virksomhed. Derfor udsender de typisk elever, som i forvejen er godt med i uddannelsen og som ikke vil få problemer med

at gennemføre erhvervsuddannelsen, selvom det skulle vise sig, at opholdet i udlandet ikke har haft det optimale læringsudbytte.

## 2.6 Vekslen mellem praktik hjemme og praktik ude

Forbindelsen mellem praktikuddannelse i Danmark og opholdet i udlandet kan paralleliseres til forhold omkring vekslen mellem skole- og praktikuddannelse. Der er ganske vist ikke tale om at skulle veksle mellem læringsmiljøer i en uddannelses- og en arbejdspladssammenhæng. Men der er stadig tale om en vekslen mellem forskellige læringsmiljøer, og det stiller i princippet de samme krav til elever og arbejdspladser for at få vekslen til at fungere bedst muligt. Hvad angår eleverne, kræver det, at de er i stand til at få øje på mulighederne for læring og kan se muligheden for at anvende det lærte i en praktisk og nyttig sammenhæng. Derudover kræver det særlig opmærksomhed fra medarbejdere i den danske og udenlandske værtsvirksomhed, fordi de skal skabe rammerne for, at eleven kan forbinde læringen mellem de to arbejdspladser. Det vil som regel kræve, at man enten er forberedt på, hvordan forholdene er på den udenlandske arbejdsplads, eller at man bruger tid på at spørge eleverne og bygge videre på dette.

Ved hjemkomsten går de uddannelsesansvarlige i de større virksomheder op i at evaluere hvad eleven har fået ud af udlandsopholdet. Var det et godt praktiksted? Var boligforholdene i orden? osv.. Det vil sige en form for programevaluering, som søger at sikre kvaliteten for den næste udsendelse. Alle uddannelsesansvarlige spørger også ind til, hvad eleven har lært, men det er ikke forbundet til elevens konkrete arbejde, da den uddannelsesansvarlige sjældent har den daglige kontakt med eleven.

Eleverne fortæller om opholdet til kolleger og oplæringsansvarlige, når de kommer tilbage fra opholdet, og der er stor interesse for deres oplevelser. Men der foregår sjældent systematiske forsøg på at få eleven til at fortælle om, hvad der er lært i udlandet, hvordan den danske arbejdsplads evt. kunne bruge noget af det, eleven har lært i udlandet osv. Kun i enkelte tilfælde holder eleven efterfølgende foredrag for personalet i en afdeling eller har en længere dialog med nærmeste oplæringsansvarlige om metoder i arbejdet. For både de merkantile elever og for SoSu-eleverne gælder det, at de ofte slet ikke kommer tilbage til den samme afdeling, som den de var i, inden de tog til udlandet. Det besværliggør klart en sammenhæng mellem udlandsopholdet og den danske praktik.

På trods af det får eleverne stadig et stort udbytte af opholdet i udlandet. De finder åbenbart deres egne veje til at få bearbejdet udbyttet af udlandsopholdet. Man kan bedst sammenligne elevernes situation med en færdiguddannet, som skifter fra en virksomhed til en anden, for at få erfaringer fra flere arbejdspladser. Her er der heller ingen, der står klar i begge ender og spørger til læringsudbyttet. Praktik i udlandet fungerer på mange måder som et skift

af arbejdsplads, inden eleven er færdiguddannet. Fordelene er klare: Eleven får perspektiv på arbejdets udførelse på flere forskellige arbejdspladser, og evnen til at se forbindelser mellem forskellige læringsmiljøer skærpes.

Elever som har gennemført en del af sin praktikuddannelse i udlandet opnår en klar merværdi, sammenlignet med elever, der ikke vælger praktik i udlandet.

### 3. Undersøgelsen metode

Dataindsamlingen har bestået af en kvalitativ forundersøgelse, en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse og en kvalitativ interviewundersøgelse. Undersøgelsen er tilrettelagt sådan, at forundersøgelsen har været med til at kvalificere og give ideer til de spørgsmål, der er stillet i spørgeskemaundersøgelsen og senere i interviewundersøgelsen. Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen er på flere måder indgået i interviewundersøgelsen. Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen har medgået i udvælgelsen af de temaer, som er indgået i interviewundersøgelsen, både i forhold til emner, der skulle uddybes, og emner som ikke belyses i spørgeskemaet. Endvidere har besvarelserne været en del af grundlaget for at udvælge interviewpersoner.

Elevernes læringsudbytte er undersøgt med en konstrueret opdeling i faglig, sproglig og personlig læring. Spørgeskema og interviewguide har anvendt disse som kategorier, hvor der inden for hver har været en række spørgsmål, der i nogen grad også går på tværs af opdelingen. For eksempel bliver der i forhold til personlig læring spurgt om et udbytte i forhold til at henvende sig til kolleger eller kunder, hvilket må siges at hænge tæt sammen med en faglig læring. På samme måde bliver der også i spørgsmålene om sproglig læring spurgt om fagsprog, hvilket selvfølgelig også hænger sammen med en faglig kvalificering. Formålet med at opdele i faglig, sproglig og personlig læring er ikke at adskille disse former for læring, tværtimod har det været meningen så differentieret som muligt at pege på forskellige læringsaspekter for at vise sammenhængen mellem dem.

Denne opdeling er valgt, fordi det har givet mening at stille en række spørgsmål om faglig læring, der omhandler konkret, fagligt udbytte set i relation til arbejdet på den danske praktkarbudsplads. Sproglig læring er valgt som kategori, fordi det sproglige udbytte kan antage forskellige former og finde anvendelse i forskellige sammenhænge, på arbejdet og i fritiden. Personlig læring dækker over en række spørgsmål om selvstændighed, udfordringer, kontakt, forståelse m.m. Det er aspekter, der er knyttet til elevens personlighed, men som i høj grad kan finde anvendelse i arbejdet, hvis der gives mulighed for det, og som kan være direkte forudsætninger for, at der kan opstå læring på arbejdspladsen. Og samtidig er det aspekter, der retter sig mod elevens hele liv, fordi de rækker ud over uddannelsen og arbejdet.

#### 3.1 Forundersøgelsen

Forundersøgelsen bestod af interviews med fire elever, som har været udsendt til udlandet, og af interviews med den pågældendes oplæringsansvarlige eller uddannelsesansvarlige. Der er gennemført interview med en elev fra tømreruddannelsen, kokkeuddannelsen, kontoruddannelsen og en social- og sundhedsassistent.

Forundersøgelsen er gennemført som et eksplorativt interview ud fra en interviewguide struktureret med overskrifter og angivelse af underområder, som interviewene skal nå rundt om.

Forundersøgelsen har primært været anvendt til at udvikle spørgeskemaet og interviewguide til interviewundersøgelsen.

### **3.2 Spørgeskemaundersøgelsen**

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført ved, at Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER) to gange har udsøgt elever, som har været udsendt under deres praktikaftale (virksomhedsudsendte), og tilsendt dem spørgeskemaet. Spørgeskemaet blev udsendt med et følgebrev, hvoraf det fremgik, at CIRIUS stod for undersøgelsen, at det var frivilligt at besvare, at AER formidlede, og at kun AER kendte elevernes navne og adresser.

Undersøgelsen blev gennemført i to omgange. Første dataindsamling fandt sted i december 2004, hvor der blev udsendt skemaer til elever, som havde været udsendt i perioden 01-07-2003 til 31-08-2004. Anden dataindsamling fandt sted i maj 2005, hvor der blev udsendt skemaer til elever, som havde været udsendt i perioden 01-09-2004 til 31-06-2005. Alle de elever som var ude i mere end 3 måneder indgik i undersøgelsen.

I og med at alle de elever, der har været udsendt i de to perioder, er inkluderet i undersøgelsen, så er der ingen repræsentativitetsproblematik. Det er hele populationen af udsendte elever, som er indgået i undersøgelsen og potentielt har kunnet svare. Det er dog yderst vigtigt at pointere, at der ikke kan generaliseres fra de udsendte elever til alle elever på de berørte uddannelser. Der er tværtimod stor sandsynlighed for, at de elever som søger ud, adskiller sig fra gennemsnitseleven, og derfor kan undersøgelsen ikke umiddelbart anvendes til at sige, hvad eleverne ville lære af praktik i udlandet, hvis en langt større del af elevmassen på erhvervsuddannelserne tog til udlandet.

Undersøgelsen undgår ikke et klassisk problem med den usikkerhed, der fremgår af besvarelsesprocenten. I første udsendelse blev spørgeskemaet sendt ud til 156 elever, og 72 returnerede, hvilket giver en svarprocent på 46 %. I anden udsendelse blev det sendt ud til 67 elever, og 37 returnerede, hvilket giver en svarprocent på 55 %. En forklaring på, at svarprocenten er lavere i første indsamling, er sandsynligvis, at det er væsentlig længere tid siden de har været i praktik i udlandet. Den samlede svarprocent for de to indsamlinger er på 49 procent, idet 109 ud af 223 har besvaret.

Generelt taler man om svarprocenter på op imod 70%, før der er rimelig sikkerhed for, at de, der ikke har svaret, ville have flyttet resultaterne, hvis de havde svaret. Her ligger svarprocenten lige under de 50%, hvilket umiddelbart ikke er tilfredsstillende.

En bortfaldsanalyse kan til en vis grad skabe sikkerhed om, at dem der ikke har besvaret, ligner dem, der har besvaret. Der er mindst to typer af bort-

faldsanalyse. Ved den ene kontakter man et udvalg af de bortfaldne og stiller nogle centrale spørgsmål fra spørgeskemaet, som man sammenligner med den population, der har besvaret det fulde skema. Det er den bedste metode, men den har ikke været mulig, da respondenterne ikke kunne kontaktes. I stedet er gennemført en bortfaldsanalyse på baggrundsdata.

<b>Tabel 5.1: Besvarelse – køn og alder</b>								
	<b>Total</b>	<b>Køn</b>		<b>Alder</b>				
	Alle	Kvinde	Mand	19-20	21-22	23-25	26-30	o. 30
Besvaret	49%	54%	43%	56%	50%	50%	51%	31%

Der er relativt flere kvinder end mænd, som har besvaret spørgeskemaet, hvilket er en meget normal tendens. Forskellen i besvarelsesprocent er dog ikke overvældende. Der er flere helt unge (19-20 år) og færre ældre (over 30 år), som har besvaret. For midtergrupperne ligger besvarelsesprocenten tæt på det gennemsnitlige. Det er lidt overraskende, at de ældre og formodentlig også lidt mere reflekterede elever svarer i væsentlig lavere grad end gennemsnittet (gruppen er dog talmæssigt lille, så det kan være en tilfældighed).

I forhold til udsendelse i antal måneder (ikke vist i tabel) er der ikke systematiske tendenser, med undtagelse af at dem, der kun har været af sted en måned, svarer i lavere grad end gennemsnittet.

<b>Tabel 5.2: Besvarelse – udvalgte indgange</b>					
	<b>Total</b>	<b>Indgang (med flest elever)</b>			
	Alle	Teknologi og kommunikation	Fra jord til bord	Kontor	Social og sundhed
Besvaret	49%	55%	44%	50%	45%

Tabel 5.2 viser, at Social og Sundhed samt Fra Jord til Bord svarer under gennemsnittet, Kontor gennemsnitligt og Teknologi og Kommunikation over gennemsnittet. De ikke viste indgange har haft meget få udsendte elever.

Umiddelbart styrker bortfaldsanalysen validiteten af data, fordi bortfaldet for det meste er jævnt fordelt. Bortfaldsanalysen kan dog stadig ikke fuldt sandsynliggøre, at de elever, som ikke har svaret, ville have svaret som dem, der har svaret.

Konklusionen på bortfaldsanalysen peger i den rigtige retning, men der er fortsat stor tvivl om, hvorvidt de godt 50%, som ikke har besvaret, ville rykke svarfordelingen, hvis de havde besvaret. Der er derfor god grund til kun at kigge efter markante forskelle, når data analyseres. Og resultaterne af den kvantitative del af undersøgelsen skal generelt forstås som mulige tendenser og ikke som faste facts.

### 3.3 Interviewundersøgelsen

Der er i forbindelse med den kvalitative interviewundersøgelse interviewet 12 elever, 8 uddannelsesansvarlige og 4 oplæringsansvarlige (i skemaet nedenfor er også vist interview fra forundersøgelsen). Undersøgelsen er designet sådan, at der for hvert elevinterview enten skulle være et interview med en oplæringsansvarlig eller den uddannelsesansvarlige. I enkelte tilfælde er det ikke lykkedes at skabe match mellem elever og uddannelses- eller oplæringsansvarlige (skovbrug), og på SoSu-området er det ikke forsøgt, da den oplæringsansvarlige ikke ser eleven både før og efter udsendelsen, og de uddannelsesansvarlige ikke er tilknyttet den konkrete arbejdsplads/praktiksted.

#### Skema 5.1: Gennemførte interview

Oplær. ansvar	Udd. ansvar	Elev		Uddannelse	Land
X	X	X	Privat	Mejerist	England
X	X	X	Privat	Værktøjsmager	England
X		X	Privat	Tjener	Frankrig
	X		<i>Privat</i>	<i>Kok</i>	<i>Portugal</i>
X	X	X	Privat	Elektriker	Island
	X	X		Automekaniker	Spanien
		X		Skovbruger	Norge
		X	Offentlig	Skovbruger	Norge
	X		Offentlig	Skovbruger	Skotland
		X	Privat	Beklædningshåndværkeruddannelsen	Tyskland
X	X	X	<i>Offentlig</i>	<i>Tømrer</i>	<i>Skotland</i>
	X	X	Offentlig	Kontoruddannelse	England

	X	X	Offentlig	Kontoruddannelse	Irland
	X	X	Offentlig	Kontoruddannelse	England
	X	X	<i>Privat</i>	<i>Salgsassistent</i>	<i>Tyskland</i>
		X	Offentlig	Social- og Sundhedsassistent	Finland
		X	Offentlig	Social- og Sundhedsassistent	England
	X	X	<i>Offentlig</i>	<i>Social- og Sundhedsassistent</i>	<i>England</i>
5 (4)	12 (8)	16 (12)			
Kursiverede = forinterview					

Interviewguiden er udarbejdet på grundlag af resultaterne af forinterview og spørgeskemaundersøgelsen. En væsentlig forskel på forinterview og hovedinterview er, at der er lagt meget mere vægt på at få eleven til at fortælle om arbejdsopgaverne i den danske praktik, inden de tog til udlandet, med det formål at få eleven mere sporet ind på, hvad der blev anderledes i forbindelse med opholdet i udlandet. Der har også været ekstra fokus på, hvad det har været muligt rent fagligt at bringe med fra udlandet og hjem til den danske praktik. Spørgeskemaundersøgelsen viste umiddelbart, at elevernes udbytte i højere grad var på den personlige og den sproglige læring end på den faglige, og derfor har interviewundersøgelsen haft stort fokus på at spørge ind til det faglige, for at sikre sig, at eleverne rent faktisk har svaret udtømmende på spørgsmålene om den faglige læring.

Det var samtidig en intention, at interviewene med eleverne skulle finde sted på elevernes arbejdsplads for bedre at kunne tale om og få vist elevens arbejdsfunktioner. Det er kun lykkedes i fire ud af tolv tilfælde. Den mest almindelige forhindring har været, at eleven ikke længere var på sin praktikplads, men var blevet færdiguddannet og arbejdede et nyt sted.

## 4. Spørgeskemaundersøgelsen

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen fremstilles, så der efter en første præsentation af de overordnede resultater behandles baggrundsvariable og faktuelle oplysninger om udsendelsesland, opholdets længde mv. Derefter analyseres det faglige, sproglige og personlige udbytte og endelig sammenhængen med praktikuddannelsen i Danmark.

Det enkelte afsnit er skrevet på en måde, så det i første omgang præsenterer det samlede resultat for alle elever, hvilket samtidig er det mest valide resultat. Derefter behandles de tre hoveduddannelsesområder - det merkantile område, SoSu-området og de tekniske uddannelser – og resultaterne fra hovedområderne vil blive forholdt til hinanden for at vurdere forskelle og ligheder.

Endelig er der foretaget krydskørsler med køn, alder, udsendelseslængde, geografisk udsendelsesområde, andre danske elever på praktikstedet, og om virksomheden tidligere har udsendt elever. Disse kørsler er ikke kommenteret systematisk, men kun hvor de har vist interessante forskelle. Der er ikke foretaget underopdelinger af krydskørsler (trekryds), da materialet antalsmæssigt er for lille.

### 4.1 Overordnede resultater af spørgeskemaundersøgelsen

Eleverne udtrykker generelt stor tilfredshed med praktikopholdet i udlandet. Tilfredsheden hænger i nogen grad sammen med, om eleverne er kommet til at udføre tingløse opgaver, der er direkte relateret til deres praktikuddannelse hjemme i Danmark. Men også dem, der i udlandet ikke har haft særligt relevante arbejdsopgaver set i relation til praktikuddannelsen, vurderer, at udbyttet har været stort. Det hænger sammen med, at næsten alle elever vurderer det personlige udbytte som stort, mens også dem, der ikke har udført særligt relevante arbejdsopgaver, mener, at de har fået noget ud af at se, hvordan arbejdspladser fungerer i et andet land.

Motivationen for at tage på praktikophold i udlandet er primært for at opleve en fremmed kultur, men den faglige og sproglige motivation er også stor. Over halvdelen af eleverne har selv taget initiativet til, at de kom af sted, mens det har været praktikarbejdspladsen for en fjerdedel af eleverne. Færest af eleverne angiver, at det var skolen, der tog det første initiativ.

Godt halvdelen af eleverne har været i et engelsktalende land, en tredjedel i andre europæiske lande (Tyskland, Frankrig, Portugal, Italien, Estland, Letland m.fl.), og resten (12%) i et nordisk land.

Gennemsnitsalderen er 24 år, og eleverne har været af sted som gennemsnit i 3 måneder. SoSu-elever har været markant kortest tid af sted, derefter de merkantile elever, og tæt derefter de tekniske elever, der har været længst tid af sted. Der er sammenhæng mellem alder og udsendelse, sådan at det er

de unge (uden forpligtigelser), der har de længere udsendelser, og de ældre, som har de kortere. Det er dog ikke kun alder, der spiller ind, men også de korte praktikker på SoSu-området, hvor eleverne gennemsnitligt er ældre, som giver denne tendens.

Sammenholder man tal fra spørgeskemaundersøgelsen med Undervisningsministeriets tal for elever på hovedforløbene, peger det på, at flere kvinder end mænd tager på praktikophold i udlandet. Mænd har gennemsnitligt været udsendt i længere tid end kvinder, og knap tre ud af fire af alle elever boede for sig selv, da de tog på praktik i udlandet, og godt en ud af fire boede hjemme.

I forhold til det faglige udbytte vurderes det at have fået kendskab til nye arbejdsopgaver og nye samarbejdsformer højest med en klar overvægt på omkring to tredjedele, som svarer i den positive ende ('i høj grad' + 'i nogen grad'). Også spørgsmålet om nye metoder til at udføre kendte arbejdsopgaver har positive besvarelser fra godt over halvdelen af eleverne. Kendskab til nye materialer/råvarer og nye værktøjer/maskiner/tekniske hjælpemidler er der lige godt halvdelen af eleverne, der har fået.

Blandt de tre hovedområder er det elever fra de tekniske uddannelser, der vurderer det faglige udbytte højest. De vurderer i højere grad end de to andre grupper elever, at de har fået kendskab til nye metoder til at udføre kendte arbejdsopgaver og kendskab til andre arbejdsopgaver, materialer og råvarer. SoSu-eleverne lægger blandt andet vægt på, at de har lært ved at se andres syn på pleje og omsorg, og eleverne fra det merkantile område vægter blandt andet, at de har oplevet andre rutiner og måder at arbejde på.

Det faglige udbytte stiger med udsendelseslængden, det samme gælder det sproglige udbytte, mens det personlige udbytte ikke ser ud til at hænge nævneværdigt sammen med længden af opholdet.

Det sproglige udbytte vurderes højt af eleverne, og hverdagssproget scorer lidt højere end fagsproget. Elever, som har været udsendt til et engelsktalende land, har både haft en større læring af hverdags- og fagsprog. Derefter kommer de elever, som har været udsendt til andre europæiske lande, og sidst er de elever, som har været i nordiske lande. Forskellene i sprogligt udbytte mellem elever fra de tre hovedområder er begrænset og synes især at hænge sammen med de forskelle, der er på de lande, eleverne har været udsendt i.

Spørgsmålene om den personlige læring scorer meget højt. Eleverne vurderer højest udbyttet af at have fået kendskab til en anden kultur, og at de er blevet bedre til at møde nye udfordringer i livet uden for arbejdet. Spørgsmål om at være blevet bedre til at tage selvstændige initiativer og henvende sig til kollegaer og mennesker i fritiden vurderes også meget højt. Blandt de tre hovedområder vurderer eleverne fra de tekniske uddannelser det personlige udbytte lavere end eleverne fra de andre to områder. Det er blandt andet

med til at udjævne forskelle i den samlede vurdering af udbyttet af de tre anvendte læringsformer mellem eleverne fra de tre områder.

I de virksomheder, som tidligere har udsendt elever under PIU-ordningen, har den oplæringsansvarlige i større omfang interesseret sig for det eleven lærte i udlandet når de kom hjem. Det samme gælder om end noget svagere også for opmærksomheden fra andre lærlinge/elever, mens tendensen ikke gælder for de praktikansvarlige.

På spørgsmål om, hvorvidt eleverne kan anvende det, de har lært i udlandet, på deres danske praktikarbejdsplads, vurderer eleverne udbyttet en del lavere, end når de bliver spurgt om den faglige, sproglige og personlige læring. Man kan altså konstatere, at de i mindre grad knytter forbindelse mellem deres læringsudbytte og muligheden for at kunne anvende det lærte på deres danske praktikarbejdsplads. Man kan også sige, at det tilsyneladende ikke begrænser deres positive vurdering af opholdets læringsudbytte, at de ikke umiddelbart kan finde anvendelse for det lærte på arbejdspladsen i Danmark.

Det har ikke været muligt at identificere særligt mange elever, der generelt udtrykker et lavt udbytte af opholdet i udlandet. Det er blevet undersøgt, om der er elever, der slet ikke har svaret 'i høj grad' eller 'i nogen grad' til nogen af spørgsmålene om den faglige, personlige eller sproglige læring, og det er der kun få elever, der gør. Blandt de relativt få elever er det ikke muligt at pege på forskelle mellem de tre områder, udsendelseslængde eller udsendelsesland.

## 4.2. Køn og alder

Tre ud af fem, som har besvaret, er kvinder, mens der er lidt færre kvinder i den samlede population, som var udvalgt til at besvare skemaet (55%). I Undervisningsministeriets opgørelse over elever på hovedforløbene fra 2003 er 56% mænd<sup>1</sup>, hvilket betyder, at kvinder samlet set synes mere og mænd mindre villige interesserede i at tage på praktik i udlandet end mænd.

Fra SoSu-området er det med en enkelt undtagelse kvinder, som har været udsendt. Dette svarer - på trods af, at der er få fra SoSu-området med i undersøgelsen - til kønsfordelingen på uddannelsen i 2003. Fra de merkantile uddannelser er fire ud af fem kvinder, mens det gælder for to ud af tre på uddannelsen generelt, hvilket betyder, at kvinderne fra dette uddannelsesområde er mere aktive med at søge ud end mændene. Inden for de tekniske uddannelser er syv ud af ti udsendte mænd, hvilket svarer nogenlunde til at tre ud af fire er mænd på de tekniske hovedforløb i 2003. Kønsfordelingen blandt de udsendte synes derfor at følge de mere generelle forskelle, der er i søgningen til de tre typer af uddannelser. Det sted, hvor der er størst afvigelse

---

<sup>1</sup> [http://www.uddannelsesstatistik.dk/pls/www\\_ndb/ndb](http://www.uddannelsesstatistik.dk/pls/www_ndb/ndb)

se, er de merkantile uddannelser, hvor mænd søger ud i ringere grad, end deres andel på hovedforløbet lægger op til.

Aldersfordelingen viser, at over 70% af de udsendte er 25 år eller derunder, ca. 20% er 26-30 år og en mindre gruppe over 30 år. Aldersgennemsnittet for alle besvarede skemaer er 24 år. SoSu-eleverne har en gennemsnitsalder på 28 år, mens den er 23 for både de merkantile og tekniske uddannelser. Gennemsnitsalderen for eleverne på de merkantile og tekniske uddannelser svarer til den alder, som findes i den samlede elevpopulation i 2002<sup>2</sup>. De udsendte SoSu-elever er markant yngre end den samlede elevpopulation, hvor assistenterne i gennemsnit er 37, år og hjælperne 34 år. Familiære forhold som ægtefælle og børn er formodentlig forklaringen på, at det primært er de yngre SoSu-elever, som tager af sted på praktik i udlandet.

### 4.3. Udsendelsesland

55% af de besvarede har været i et engelsktalende land, 12% i et nordisk land og 33% i andre europæiske lande (Tyskland, Frankrig, Portugal, Italien, Estland, Letland m.fl.). Blandt de merkantile elever har tre ud af fire været i engelsktalende lande, en ud af fire i andre lande (Tyskland), og næste ingen i de nordiske lande. De merkantile elever synes at vælge to af de sprogområder, som er bedst repræsenteret i den danske folkeskole (engelsk og tysk). SoSu-eleverne vælger gennemsnitligt, og eleverne fra de tekniske uddannelser er dem, der spreder sig over flest sprogområder ved at have en stor andel, som vælger andre lande.

### 4.4. Bosted

Knap tre ud af fire boede for sig selv, da de tog på praktik i udlandet, og godt en ud af fire boede hjemme. Der var flere fra SoSu-området, som boede for sig selv, da de blev sendt ud (på grund af deres højere gennemsnitsalder).

### 4.5 Udsendt hvor længe?

Der er mindre forskelle på, hvor lang tid eleverne selv svarer, at de har været udsendt, og de opgørelser som AER har udbetalt tilskud efter. Vi har baseret gennemgangen på elevernes oplysninger.

Den typiske SoSu-elev har været ude i 1½ måned. Den typiske merkantile elev og den typiske elev fra det tekniske område har været ude i 2½ - 3½ måned (dog også mange tekniske, som har været ude i over 3½ måned). Den rækkefølge, som uddannelsesområderne er nævnt i, repræsenterer også en sortering efter gennemsnitlig udsendelsestid.

Samlet set har hver femte været udsendt i 1- 1½ måned, heraf er langt de fleste fra SoSu-området. Kun få fra SoSu-området har været udsendt i mere

---

<sup>2</sup> Statistik om erhvervsfaglige uddannelser 2004  
<http://pub.uvm.dk/2004/statistikerhverv/kap02.html>

end 1½ måned. Når SoSu-assistenterne er udsendt i så kort tid, skyldes det, at uddannelsen og specielt praktikperioderne er meget kortere end inden for de to andre uddannelsesområder.

Tre ud af ti har været udsendt 1½ - 2½ måned, og den samme andel har været udsendt i 2½ -3½ måned. Endelig har hver femte været ude over 3½ måned. Af de som har været udsendt i over 3½ måned, ligger halvdelen mellem 3½ og 5 måneder og resten har været ude i over fem måneder.

Den generelle tendens er, at der er en sammenhæng med mellem alder og udsendelse, sådan at det er de unge (uden forpligtigelser), der har de længere udsendelser, og de ældre som har de kortere. Det er dog ikke kun alder, der spiller ind, men også de korte praktikker til de ældre elever på SoSu-området, som giver denne tendens.

Mænd har gennemsnitligt været udsendt i længere tid end kvinder. En stor del af forskellen skyldes selvfølgelig de korte ophold for (primært) kvinder fra SoSu-området. Men ser man på udsendelser over 3,5½ måned, er der også en klar overvægt af mænd.

## 4.6 Udsendelse og Initiativ

Omkring to tredjedele af eleverne svarer, at deres virksomhed/praktiksted tidligere har haft elever i udlandet, den sidste tredjedel har ikke. Forskellene mellem områderne er små, dog er der en svag tendens til, at der er flere inden for det tekniske område, hvor det er første gang, virksomheden har en elev i udlandet.

Halvdelen af eleverne har været på et praktiksted i udlandet, hvor der også samtidig var andre danske elever, den anden halvdel har været der som eneste danske elev. Ud over en svag tendens til at SoSu-elever i højere grad er udsendt sammen med andre danske elever, er der ikke væsentlige forskelle mellem de tre uddannelsesområder. Inden for de tekniske uddannelser gælder det, at der er væsentlig flere fra jord til bord, som har været udsendt sammen med en anden elev end på de andre indgange.

Tre ud af fem oplever, at det var dem selv, som tog det første initiativ til, at de kom i praktik i udlandet. En ud af fire mener, det var praktikstedet/virksomheden, der tog det første initiativ. Den mindste gruppe (en ud af syv) siger det var skolen, som tog det første initiativ.

Der er ret store forskelle på uddannelsesområderne. Eleverne fra det tekniske område og SoSu-området ligner hinanden, i og med at tre ud af fire oplever, de selv tog initiativ og ellers er det primært skolen, som har taget initiativ. På SoSu-området har praktikstederne ikke taget initiativet. På det merkantile område er det primært praktikstedet, som har taget initiativ, sekundært eleven, og stort set ikke skolen. Når der er så mange på det merkantile område, der oplever, at praktikstedet har taget initiativ, skyldes det formentlig, at der i

det jyske har været flere kommunale/amtskommunale projekter inden for kontorområdet, hvor det er praktikstedet som har rekrutteret eleverne.

I øvrigt kan der være en usikkerhed i besvarelsen af spørgsmålet om, hvem der har taget det første initiativ. Fx kan det være skolen, som har oplyst om PIU, hvorefter eleven melder sig. Og vil eleven opleve det som om skolen eller eleven selv har taget initiativ? Hvis eleven blander skole med sig selv, så er en skelnen mellem på den ene side skole og elev og på den anden side praktikstedet formodentlig mere holdbar, selvom der også kan være tvivl, hvis praktikstedet opfordrer generelt og eleven senere oplever selv at melde sig. Den overordnede forskel er, at inden for det merkantile område tager praktikstedet meget oftere initiativ end på de to andre uddannelsesområder.

Det ser ud til at jo ældre eleverne er, jo mere oplever de, at de selv tog initiativ til PIU. For de helt unge har skolen haft en større betydning for at eleverne kom af sted end for de ældre.

#### 4.7 Motivation for at tage i praktik i udlandet

Respondenterne svarer i overvejende grad enten 'i høj grad' eller 'i nogen grad' til seks udsagn om, hvad deres motivation var for at tage i praktik i udlandet. De to svaralternativer trækker mellem 83%-97% af besvarelsene med undtagelse af 'jeg ville ud og stå på egne ben i en periode', som kun 66% har svaret positivt til. 18% har svaret 'slet ikke' til dette spørgsmål, hvilket er markant den højeste andel blandt de seks spørgsmål.

**Tabel 5.1: Hvad var din egen motivation for at tage i praktik i udlandet - du skal tænke tilbage på tiden inden du tog afsted?**

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Jeg ville ud og opleve en fremmed kultur	Antal	76	29	2	2	0
	%	70%	27%	2%	2%	0%
Jeg ville ud og opleve en fremmed arbejdsplads	Antal	63	43	1	1	1
	%	58%	39%	1%	1%	1%
Jeg ville ud og få nogle oplevelser i fritiden	Antal	41	43	18	5	2
	%	38%	39%	17%	5%	2%
Jeg ville ud og blive bedre til at tale et fremmed sprog	Antal	61	31	10	6	1
	%	56%	28%	9%	6%	1%
Jeg ville ud og prøve at "stå på egne ben" i en periode	Antal	43	29	17	14	6
	%	39%	27%	16%	13%	6%
Jeg ville ud og blive dygtigere til mit fag	Antal	59	32	15	2	1
	%	54%	29%	14%	2%	1%

Det er i forskellene mellem 'i høj grad' og 'i nogen grad', at de vigtigste resultater kan aflæses. Der er 70%, som svarer i 'høj grad' til at 'ville ud og opleve en fremmed kultur', hvilket er den klart højeste positive opslutning.

Arbejds- og sprogrelaterede spørgsmål som 'ud at opleve en fremmed arbejdsplads', 'ud og blive dygtigere til mit fag' og 'ud og blive bedre til at tale et fremmed sprog' trækker mellem 54%-58% af dem, der svarer 'i høj grad'. Lavest ligger de spørgsmål, som handler om oplevelser i fritiden og det med at stå på egne ben. Topscoreren er motivationen for at opleve en fremmed kultur, og den faglige og sproglige motivation er også stor. Svar om at opleve en fremmed kultur kan godt være både rettet mod arbejdspladsen og fritidslivet og kan være udtryk for forskellige tolkninger hos respondenterne.

#### 4.7.1 De tekniske elever

Eleverne fra de tekniske uddannelser slutter mere op om 'at ville ud at opleve en fremmed arbejdsplads' og 'at ville ud og blive dygtigere til mit fag'. Til gengæld er der færre som 'ville ud og opleve en fremmed kultur'.

I kommentarerne er de tekniske elever inde på, at de ville ud at opleve en fremmed arbejdsplads, en fremmed kultur og et fremmed sprog. Det som særligt afviger fra de muligheder, som de blev givet i spørgeskemaet, er, at flere vælger 'udfordringen' som motivation for at tage af sted. Altså ikke blot det at stå på egne ben, men at opholdet over en bred kam udfordrer dem i forhold til det, de kender fra den danske praktik. En enkelt nævner, at udlandsopholdet var obligatorisk (Automatik og proces).

*Jeg synes, det lød som en spændende udfordring, som bare måtte prøves. (Auto- og elektrouddannelse, Tyskland)*

*Jeg gjorde (det) på grund af, jeg ville lære det fremmede sprog, da jeg overhovedet ikke kunne snakke det sprog, for at få nogle nye udfordringer, få nye venner. (Tjener, Frankrig)*

#### 4.7.2 De merkantile elever

Eleverne fra de merkantile uddannelser er i meget mindre grad orienteret mod det faglige gennem de to spørgsmål om, at ville ud og blive dygtigere til sit fag og opleve en fremmed arbejdsplads. Til gengæld vægter de merkantile elever i meget høj grad at blive bedre til et fremmed sprog og at komme ud og opleve en fremmed kultur.

I kommentarerne er mange elever samtidig inde på, at de var motiveret, fordi de ville ud at opleve en anden kultur, eller fordi de ville udfordres/tage en udfordring op. Færre nævner sproget i kommentarfeltet, og endnu færre selve arbejdet i udlandet. Enkelte er udsendt fordi det har været aftalt lige fra de søgte elevpladsen – altså en del af firmaets politik, at de udsender elever, typisk til et datterselskab.

*Jeg ville indhente viden, inspiration, idéer, nye tanker, muligheder, i forhold til arbejdet i et andet land, som jeg kunne tage med mig hjem til min arbejdsplads i DK. Samt viden om deres kultur kontra vores. Samt forbedre mit engelsk i forhold til mit arbejde/erhvervsprog (Kontor, Irland).*

### 4.7.3 SoSu-eleverne

SoSu-eleverne vil i højere grad ud at opleve en fremmed arbejdsplads og ud at stå på egne ben, mens de i meget mindre grad går efter oplevelser i fritiden og at blive bedre til et andet sprog. SoSu-elevernes prioriteringer går således i retning af det arbejdsorienterede, og den del af det arbejdsorienterede, som handler om selvstændighed og det personlige præg i arbejdet.

I kommentarfeltet har omkring halvdelen af SoSu-eleverne (primært assistenter) nævnt, at deres motivation for at tage ud var at få kendskab til SoSu-arbejdet i et andet land og for nogles vedkommende også sammenligne med de danske forhold. Flere nævner også, at de ville ud at opleve kulturen i et fremmed land.

*En mulighed for at snuse til sundhedsvæsenet i et andet land. En udfordring og mulighed både personligt og fagligt. (Social- og Sundhedshjælper, Holland)*

*(..) Da jeg var på et plejehjem, fik jeg mulighed for at sammenligne Danmark og Holland set med de ældres øjne og den nye generation. (Social- og Sundhedshjælper, Holland)*

### 4.7.4 Andre kryds

Når man både ser på 'i høj grad' og 'i nogen grad', er der ikke forskelle mellem de to køns motivation. Ser man kun på 'i høj grad', så er der mindre forskelle, hvor mænd vil ud og blive dygtigere til deres fag og, have oplevelser i fritiden, mens og kvinder vil ud at opleve en fremmed kultur.

Det er især de helt unge, som vil ud at opleve en fremmed arbejdsplads, og det er gruppen i alderen mellem 21-25 år, som især ville ud og lære at tale et fremmed sprog.

For dem, som har været i nordiske lande, scorer sprog og selvstændighed (stå på egne ben) meget lavere som motivation for at tage af sted.

### 4.5 Faglig læring

Spørgsmålene om faglig læring er sammensat på en måde, så nogle af dem direkte er spørgsmål til elevens læring i udlandet, og andre spørger til arbejdsforholdene i udlandet og dermed prøver dermed at indfange noget om elevens læring i kraft af de læringsmuligheder, eleven har mødt på arbejdspladsen.

I forhold til kendskab til nye arbejdsopgaver og kendskab til nye samarbejdsformer er der en klar overvægt på omkring to tredjedele, som svarer i den positive ende ('i høj grad' + 'i nogen grad'). Også spørgsmålet om nye metoder til at udføre kendte arbejdsopgaver har positive besvarelser fra godt over halvdelen af eleverne. Kendskab til nye materialer/råvarer og nye værktøjer/maskiner/tekniske hjælpemidler er der lige godt halvdelen af eleverne, der har fået.

**Tabel 5.2: Faglig læring - hvad lærte du om dit fag, da du var i udlandet?**

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Jeg fik kendskab til nye arbejdsopgaver som jeg ikke kendte, da jeg forlod Danmark	Antal	32	39	22	15	1
	%	29%	36%	20%	14%	1%
Jeg fik kendskab til nye metoder til at udføre kendte arb.opg (opg. som jeg allerede havde prøvet at udføre i DK)	Antal	31	33	25	18	2
	%	28%	30%	23%	17%	2%
Jeg fik kendskab til nye måder at arbejde sammen med andre på, når en opgave skal løses	Antal	24	48	24	10	3
	%	22%	44%	22%	9%	3%
De arbejder hurtigere på den udenlandske praktikplads end vi gør i Danmark	Antal	12	12	22	59	4
	%	11%	11%	20%	54%	4%
Jeg fik kendskab til nye værktøjer/tekniske hjælpemidler/maskiner	Antal	21	36	24	28	0
	%	19%	33%	22%	26%	0%
Jeg havde mindre indflydelse på mine arbejdsopgaver end jeg normalt har i Danmark	Antal	26	30	16	33	4
	%	24%	28%	15%	30%	4%
Jeg fik kendskab til nye materialer/råvarer	Antal	20	40	18	26	5
	%	18%	37%	17%	24%	5%
Der er en højere kvalitet i arbejdet på den udenlandske praktikplads end i Danmark	Antal	9	16	21	54	9
	%	8%	15%	19%	50%	8%

De to indirekte målinger via spørgsmålet om 'de arbejder hurtigere i udlandet' og 'om der er en højere kvalitet i arbejdet i udlandet' viser begge, at kun et par og tyve procent slutter positivt til sluttes sig op om disse synspunkter. Dette siger noget om, at det ikke er på disse to områder, man skal forvente, at elevernes udbytte er størst.

Endelig er der et spørgsmål om indflydelse på arbejdet, hvor halvdelen svarer, de har haft mindre indflydelse, og halvdelen at de 'i ringe grad' eller 'slet ikke' har haft mindre indflydelse.

Hvis man udvælger de fem spørgsmål, der alle begynder med 'jeg fik kendskab til' og derefter tæller markeringerne af 'i høj grad' og 'i nogen grad' på tværs af de fem spørgsmål, så får man et samlet mål for elevernes faglige udbytte (forudsat at de fem udvalgte spørgsmål er relevante indikatorer). Over trefjerdedele af de tekniske elever har mellem tre og fem markeringer, og lidt over 10% har ingen markeringer. Tilsvarende har kun godt halvdelen af de merkantile og SoSu-eleverne tre til fem markeringer. Andelen uden markeringer er over 20% blandt SoSu-eleverne.

**Tabel 5.3: Fem spørgsmål om faglig læring - optælling af 'i høj grad'**

	Tekniske	Merkantile	SoSu	Total
	%	%	%	%
Ingen	31%	51%	50%	42%
1-5	69%	49%	50%	58%
Total	100%	100%	100%	100%

Tæller man kun på 'i høj grad', viser det sig, at 30% af de tekniske elever ikke har markeret, at de har haft et fagligt udbytte, mens det gælder for 50% af de merkantile elever og SoSu-eleverne. Det faglige udbytte kan derfor siges at have været større eller bredere blandt de tekniske elever end blandt de to andre elevgrupper.

#### 4.5.1 De tekniske elever

De tekniske elever har i væsentlig højere grad fået kendskab til nye metoder, til at udføre kendte arbejdsopgaver og kendskab til nye materialer/råvarer. Eleverne har også i højere omfang end de andre elever fået kendskab til andre arbejdsopgaver, men her er forskellen mindre. De tekniske elever afviger samlet set primært ved, at de har fået mere faglig læring end de andre to elevgrupper.

Langt de fleste tekniske elever har skrevet en kommentar til den faglige læring (40/48). Mange af eleverne fortæller om et positivt læringsudbytte, men omkring hver femte elev er i deres kommentarer inde på, at arbejdsmetoderne i udlandet var gammeldags, eller at man skal værdsætte uddannelsen i Danmark.

*Man skal værdsætte den høje standard, vi bliver uddannet til i Danmark (Automatik og proces, England).*

*Har set, hvordan man arbejder med gamle metoder (Industrislagter, England)*

*At ikke alt skal passe, og det gør ikke noget, det ligner lort, bare det kan bruges, at medarbejderne ikke alle steder har noget at sige. Kæft trit og retning findes stadig. (Værktøjsmager, England)*

Modsat har fotografer fx oplevet en større professionalisme i udlandet og fået en større viden om arbejdsmetoder.

Enkelte (fx mejerister) har været i lande, hvor der ikke findes en egentlig uddannelse til mejerist, og hvor den lokale arbejdskraft er tillært. De undrer sig umiddelbart over, at de efter få år under uddannelse i Danmark ved mere end dem, de arbejder sammen med lokalt.

#### 4.5.2 De merkantile elever

Eleverne på de merkantile uddannelser har kun i mindre grad fået kendskab til nye metoder til at udføre kendte arbejdsopgaver. De har også i mindre grad fået kendskab til nye råvarer/materialer, hvilket nok ikke er så overraskende i det mindste blandt kontoreleverne. Eleverne bakker samtidig markant mindre op om, at de arbejder hurtigere på den udenlandske arbejdsplads.

34 ud af 41 merkantile elever har en kommentar til deres faglige læring. Mellem en tredjedel og en fjerdedel er inde på, at de ikke lærte særligt meget fagligt, fordi praktikpladsen enten fagligt var bagud sammenlignet med

Danmark, eller fordi de ikke fik mulighed for at få kontorrelevante arbejdsopgaver.

*Ikke så meget. Det var første gang Wales havde elever fra DK. De vidste ikke rigtig, hvad vores uddannelse gik ud på, da det slet ikke ligner det, de har i Wales. De turde ikke rigtig få os til at løse nogle administrative opgaver. (Kontor, Wales)*

*Jeg har lært, hvordan de arbejder i Dublin og at de er meget bagud teknisk i forhold til DK. Jeg har ikke lært så meget om mit fag, da de er bagud og gør tingene besværligt. (Kontor, Irland)*

At eleverne ikke lærer så meget om deres konkrete arbejde i Danmark, betyder dog ikke, at de ikke lærer noget af opholdet. Neden for er vist et par eksempler på, at eleverne lærer at reflektere over forskellene på arbejdet i DK og i udlandet. De har lært, hvordan de forskellige (offentlige) systemer er skruet sammen.

*Jeg har ikke lært ret meget om mit arbejde, men jeg har lært, at der også er andre måder at gøre tingene på, og at den måde, vi gør det på, ikke nødvendigvis er den bedste. Og så har jeg også lært at tage den med ro. (Kontor, Irland)*

*Jeg fandt ud af, at der er stor forskel på, hvordan man arbejder med opgaverne i forhold til DK. Det åbnede mine øjne for mange muligheder at gribe opgaven an på. (Kontor, Irland)*

At det ikke er på arbejdspladsen i det land, man kommer til, der giver det største udbytte, er nedenstående et eksempel på.

*Jeg har ikke lært noget om mit fag, som jeg ikke kunne lære i Danmark, det var det, der var ud over jobbet, som jeg lærte noget af. (Salgsassistent, Tyskland)*

### 4.5.3 SoSu-eleverne

SoSu-eleverne har ifølge spørgeskemaet både fået mindre kendskab til nye arbejdsopgaver og til nye metoder til at udføre kendte arbejdsopgaver. Samlet set er kendskabet til nye værktøjer/maskiner/tekniske hjælpemidler også mindre. Der er flere end på de to andre uddannelsesområder, som er enige i, at de arbejder hurtigere på den udenlandske arbejdsplads (34%).

16 ud af 18 fra SoSu-området har kommenteret den faglige læring. Der er mange, som tilkendegiver, at Danmark er længere fremme i forhold til at have et naturvidenskabeligt klinisk syn på patienterne, at man er bedre til hygiejne i Danmark, men at de er bedre til den menneskelige kontakt i udlandet. Man kan sige, at mange elever har fået en oplevelse af, at der er stor fokus på traditionel pleje og omsorg i udlandet.

*Indenfor mit fag, er der i Danmark meget større faglighed - Det kliniske er der stor fokus på. I det land hvor jeg var i praktik gik man til gengæld mere op i at have et godt menneskesyn og at mø-*

*de mennesker på deres niveau og derfra bruge deres ressourcer. (Social- og Sundhedsassistent, England)*

*Ikke at se på tingene så naturvidenskabeligt, men at lære personen at kende, uden en diagnose. (Social- og Sundhedsassistent, England)*

*De er meget tilbage i tiden i forhold til Danmark. Rent fagligt er vi meget længere fremme. (Social- og Sundhedsassistent, Tyskland)*

#### **4.5.4 Andre krydskørsler**

Når man ser på, om eleven var udsendt alene eller sammen med en eller flere andre elever, er der en tendens til, at de, som har været alene, har lært mest om deres fag i udlandet. 79% af dem, der var af sted alene har 'i høj' eller 'i nogen grad' fået kendskab til nye arbejdsopgaver, mens det gælder for 52% af dem, der var flere af sted sammen. Den samme tendens gælder for kendskab til nye metoder til at gennemføre kendte arbejdsopgaver. Der er også langt flere blandt dem, der var alene, som svarer, at de 'i høj grad' fik kendskab til nye måder at arbejde sammen på. Umiddelbart synes det altså at virke befordrende for læringen at være alene af sted. Fra interviewundersøgelsen ved vi dog, at en stor del af de merkantile elever (kontorelever) i undersøgelsen har været sammen i store grupper og var udstationeret et sted, hvor det var svært at få mulighed for at deltage i reelle arbejdsopgaver. Derfor kan det ikke helt afgøres, om det er kvaliteten af arbejdsopgaverne eller det at være alene, som her slår igennem i tallene.

Der er ingen væsentlige forskelle på de to køns faglige læring.

Kendskab til nye arbejdsopgaver, nye metoder, nye samarbejdsformer og værktøjer/ maskiner/tekniske hjælpemidler stiger med udsendelseslængden. For nogle af spørgsmålene er det kun andelen af 'i høj grad', som vokser på bekostning af 'i nogen grad', og for andre spørgsmål er det andelen af de to positive svarkategorier, som samlet set øges.

Der er enkelte, men ikke systematiske forskelle på den faglige læring fordelt efter udsendelsesområde.

#### **4.6 Sprog**

Eleverne er blevet spurgt, om de er blevet bedre til at tale fagsprog (udtryk på arbejdspladsen) eller hverdagssprog på det sprog, som tales i de lande, de har besøgt. Endvidere er de blevet spurgt, om de er blevet bedre til et andet sprog end det, som tales i de lande, de har besøgt. Fx været i Estland og talt engelsk.

Der er meget få, som 'slet ikke' har lært enten hverdags- eller fagsprog på det sprog, som tales i det land, de har besøgt. Henholdsvis 85% og 90% er 'i høj grad' eller 'i nogen grad' blevet bedre til at tale henholdsvis fagsprog og hverdagssprog – 61% er 'i høj grad' blevet bedre til hverdagssprog og 49% bedre til fagsprog.

Der er meget færre, som er blevet bedre til at tale et andet sprog end det, der tales i det land, de har været udsendt til. Det hænger fx sammen med, at mange har været i engelsktalende lande, hvor det vil forekomme helt unaturligt, hvis man anvender et andet sprog.

**Tabel 5.4: Sprog - hvad lærte du da du var i udlandet?**

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Jeg blev bedre til at tale "fagsprog"	Antal	53	39	12	4	1
	%	49%	36%	11%	4%	1%
Jeg blev bedre til at tale "hverdagssprog"	Antal	66	32	8	3	0
	%	61%	29%	7%	3%	0%
Jeg blev bedre til at tale et andet sprog end det der tales i det land, hvor jeg har været i praktik	Antal	15	15	10	65	4
	%	14%	14%	9%	60%	4%

Laver man øvelsen med at se på, hvor mange der på tværs af de tre spørgsmål om sprog ikke scorer 'i høj grad' på nogen af dem, så gælder det for ca. 25% af alle elever, dog noget færre blandt de merkantile elever (17%).

**Tabel 5.5: Fire spørgsmål om sproglig læring - optælling af 'i høj grad'**

	Tekniske	Merkantile	SoSu	Total
	%	%	%	%
Ingen	24%	17%	28%	22%
1-3	76%	83%	72%	78%
Total	100%	100%	100%	100%

Inddrages også 'i nogen grad' i tællingen, så er det kun 4% af de tekniske elever, som har haft et manglende udbytte og ingen af de to andre elevgrupper.

#### 4.6.1 De merkantile elever

I forhold til hovedområderne er der kun mindre forskelle. De merkantile elever har samlet set lært meget fag- og hverdagssprog, men kun få har lært et andet sprog. Dette hænger sammen med, at de merkantile elever primært har været udsendt til engelsk- og tysktalende lande. Ser man på, hvor mange der svarer 'i høj grad', så er der 71%, som har sat kryds ved hverdagssprog og 41% ved fagsprog, hvilket er markant anderledes end de to øvrige fagområder. Resultatet falder i tråd med interviewundersøgelsen som viser, at eleverne har haft svært ved at få reelle arbejdsopgaver på linie med de andre på arbejdspladserne i deres praktik i udlandet, men at de alligevel er blevet bedre til det sproglige.

De merkantile elever er meget positive i deres kommentarer til den sproglige læring. Nogle havde stort ordforråd inden, men lærte at tale, som de lokale gør, og udtrykke sig mere frit. Andre havde mindre stort ordforråd og oplevede opholdet som en generhvervelse og udvidelse af deres ordforråd.

*Jeg fik ikke så meget et større ordforråd, men jeg lærte mere at blive mere afslappet til bare at tale der ud af, uden hele tiden at frygte nogle ord lød forkert. (Kontor, England)*

*Da jeg boede privat, er jeg blevet bedre til at kommunikere hverdags sproget, dog har jeg også lært nogle ord, jeg kan bruge på arbejdet. Og så har jeg stadig kontakt til hende, jeg boede hos, så jeg kan vedligeholde det. (Kontor, England)*

*Mine engelskkundskaber var svage, mit ordforråd var småt. Jeg var generet, turde ikke tale engelsk med nogen. Dette ændrede sig brat, blev en meget udadvendt charmerende dansk pige med flot accent. (Kontor, England)*

#### 4.6.2 De tekniske elever

Eleverne fra det tekniske område og SoSu-eleverne ligner hinanden i og med, at udbyttet af hverdagsprog og fagsprog er nogenlunde lige stort. Andelen, som har lært et andet sprog end i det land, de var udsendt til, er klart større end hos de merkantile elever, hvilket hænger naturligt sammen med, at der er flere af de tekniske elever og SoSu-elever, der har været udsendt til ikke-engelsk talende lande eller skandinaviske lande.

I kommentarerne gentager mange af de tekniske elever, at de har haft stort udbytte af det sproglige. Der er dog også flere, som gør opmærksom på, at der kan være langt fra det engelske og tyske, de har lært i folkeskolen, og det som tales lokalt.

*Lærte at forstå lokal accent og slang udtryk, samt faglige begreber på arbejdspladsen. (Automatik og proces, England)*

Det er dog ikke alle, som har haft det lige nemt med sproget, især ikke hvis de har været uden for nordisk, engelsk- og tysktalende lande. Det behøver dog ikke betyde noget negativt for udbyttet af opholdet.

*Selvom jeg mener, jeg har sprogøre, tror jeg det er umuligt at lære finsk på tre måneder. Men jeg lærte tegn og fagter, og praktikpladsens arbejdere og jeg havde et fint samarbejde alligevel. (Skovbruger, Finland)*

#### 4.6.3 SoSu-eleverne

Også SoSu-eleverne er generelt meget positive i forhold til det sproglige. De har lært slang- og fagudtryk ligesom de andre fag. Det er tydeligt, at den personlige kommunikation til patienten/klienten er vigtig, og det kan derfor være et problem, hvis man er i et sprogområde, hvor engelsk ikke går at an-

vende. Fx har det været vigtigt for elever, som har været i Island, Finland og Holland, at de forsøgte sig på det lokale sprog.

#### **4.6.4 Øvrige kryds**

De 26-30-årige har fået mindre ud af det sproglige end de andre aldersgrupper. Dem over 30 år har særligt lært fagsprog.

Om eleverne har været alene eller udsendt sammen med andre, har ikke nogen betydning for udbyttet af den sproglige læring.

Der er stort set ingen forskel på de to køns læring af hverdagsprog, og andelen af mænd og kvinder, som svarer 'i høj grad' samt 'i nogen grad' til spørgsmålet om fagsprog, er også nogenlunde ens. Til gengæld er der for fagsprog en stor overvægt af mænd (64%) mod kvinder (38%), som svarer 'i høj grad'.

Læring af fagsprog er lidt lavere for dem der har været udsendt i under 2,5½ måneder, end for dem, der har været udsendt i længere tid. Der er væsentlige forskelle på læringen af hverdagsprog set i forhold til udsendelseslængde, således at læringen stiger med udsendelsestiden.

Elever, som har været udsendt til et engelsktalende land, har både haft en større læring af hverdags- og fagsprog (96/92%). Andre lande kommer på andenpladsen (84/77%), og sidst er de elever, som har været i nordiske lande (76/69%). De som har været i andre europæiske lande, er også klart dem, som i størst omfang har lært at tale et andet sprog, end det der tales i det land, de har været i.

#### **4.7 Personlig læring**

Der er stillet ni spørgsmål om forskellige former for personlig læring. De fleste af spørgsmålene er relateret direkte til arbejdet, og andre er relateret til livet uden for arbejdet.

**Tabel 5.6: Personlig læring - hvad lærte du, da du var i udlandet?**

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Jeg blev bedre til at henvende mig til kollegaer	Antal	12	66	14	10	7
	%	11%	61%	13%	9%	6%
Jeg blev bedre til at henvende mig til min leder	Antal	21	40	27	16	5
	%	19%	37%	25%	15%	5%
Jeg blev bedre til at tale med kunder	Antal	16	41	29	18	5
	%	15%	38%	27%	17%	5%
Jeg lærte en fremmed kultur at kende	Antal	78	25	5	1	0
	%	72%	23%	5%	1%	0%
Jeg blev bedre til at henvende mig til andre mennesker i fritiden	Antal	31	48	20	8	2
	%	28%	44%	18%	7%	2%
Jeg blev bedre til at tage selvstændige initiativer på arbejdet	Antal	42	48	13	3	3
	%	39%	44%	12%	3%	3%
Jeg blev bedre til at møde nye udfordringer i mit liv uden for arbejdet	Antal	53	40	11	5	0
	%	49%	37%	10%	5%	0%
Jeg blev hurtigere til at udføre mine arbejdsopgaver	Antal	14	42	20	27	6
	%	13%	39%	18%	25%	6%
Jeg fik en større forståelse for, hvorfor vi gør tingene på en bestemt måde på mit danske praktiksted	Antal	36	40	12	14	7
	%	33%	37%	11%	13%	6%

På det overordnede plan er opslutningen bag udsagnene højere end de spørgsmål, der blev stillet om faglig læring. 95% svarer enten 'i høj grad' eller 'i nogen grad' til, at de har lært en fremmed kultur at kende. 83% og 86% er henholdsvis blevet bedre til at tage selvstændige initiativer på arbejdet eller til at møde nye udfordringer i livet uden for arbejdet. 72% er blevet bedre til at henvende sig til andre mennesker i fritiden, og det samme gælder for at henvende sig til kolleger (men her er andelen, som svarer 'i nogen grad' meget stor). 70% har fået en større forståelse for, at tingene gøres på en bestemt måde på det danske praktiksted. At blive hurtigere til sit arbejde og tale med kunder scorer markant lavere, og især er andelen af 'i høj grad' lav, og tilsvarende er andelen af 'slet ikke' pænt høj.

**Tabel 5.7: Ni spørgsmål om personlig læring - optælling af 'i høj grad'**

	Tekniske	Merkantile	SoSu	Total
	%	%	%	%
Ingen	20%	5%	6%	12%
1-9	80%	95%	94%	88%
Total	100%	100%	100%	100%

Når man tæller på tværs, for at identificere andelen af elever, som ikke svarer 'i høj grad' til nogle af spørgsmålene, så gælder det for 12% af samtlige ele-

ver, for 5% af de merkantile elever og SoSu-eleverne og for hele 20% af de tekniske elever. Tager man 'i nogen grad' ind i tællingen, forsvinder de der ikke har svaret på nogle af de ni spørgsmål, men det er stadig eleverne fra de tekniske uddannelser, som scorer færrest svar. Umiddelbart er det en klar indikation af, at eleverne fra de merkantile og fra SoSu-uddannelserne har fået et større udbytte i forhold til personlig læring end eleverne fra de tekniske uddannelser.

## 4.7.1 De merkantile elever

De merkantile elever er i sammenligning med gennemsnittet blevet lidt bedre til at møde nye udfordringer uden for arbejdet, lidt bedre til at henvende sig til andre i fritiden og har i lidt højere grad lært en anden kultur at kende. Omvendt har de i mindre grad lært at arbejde hurtigere.

I kommentarerne er det selvstændighed, modenhed, åbenhed og det at opleve en anden kultur, der nævnes.

*Mens jeg var i udlandet, var det meget svært for mig. Umiddelbart synes jeg ikke, at jeg fik noget ud af det, men først da jeg kom hjem, opdagede jeg hvor meget jeg havde lært af det. Personligt står jeg stærkere i dag. Ved sejren af at jeg gjorde det! Samt den viden jeg har fået, som ikke mange andre har. (Kontor, Irland)*

*Det har givet mig en kæmpe forståelse for andre og andre kulturer – i særdeleshed en forståelse for min egen kultur. Det kan man ikke læse sig til!! Det har givet mig en selvstændighed og modenhed og en større viden om verden. (Kontor, Tyskland)*

*Jeg er blevet meget bedre til at springe ud i nye og uvante ting - Jeg har fået kendskab til den italienske kultur og måde at leve og opfatte andre kulturer på. Blevet mere åben for andre mennesker. (Kontor, Italien)*

*Da vi er 12 elever af sted samtidig, lærte jeg en masse om tolerance, og mine egne grænser over for andre mennesker. (Kontor, England)*

## 4.7.2 SoSu-eleverne

SoSu-eleverne er i sammenligning med gennemsnittet blevet gode til at tale med kunder (som formentlig må være tolket som værende patienter/klienter), og de ligger også lidt bedre i forhold til at have fået en større forståelse for, hvorfor tingene gøres på en bestemt måde på det danske praktiksted.

I kommentarfeltet skriver de om, at de er blevet mere åbne, selvstændige og har fået perspektiver på det danske system.

*Fordele og ulemper ved det danske og islandske system (Social- og Sundhedsassistent, Island)*

*Jeg synes, det er en fremragende perspektivering til det danske behandlingssystem. Jeg har fået øje på mange ting, vi gør i Danmark, som er usynlige, men som bliver skræmmende synlige, når de ikke bliver gjort. (Social- og Sundhedsassistent, England)*

*Jeg lærte meget om mig selv og mine grænser, og hvor meget jeg egentlig kunne uden hjælp. Jeg lærte mange ting fra mine kolleger og fra de patienter, jeg passede. Mange ting som jeg førhen satte stor pris på, kan jeg ikke rigtig bruge til noget mere. (Social- og Sundhedsassistent, England)*

### **4.7.3 De tekniske elever**

Eleverne på de tekniske uddannelser er lidt mere positive i forhold til at være blevet bedre til at henvende sig til deres leder. Omvendt er de mindre positive i forhold til at blive bedre til at tale med kunder og lære en fremmed kultur af kende.

I kommentarerne er de tekniske elever noget mere ujævne end de to andre elevgrupper. Nogle af dem nævner de samme ting omkring selvstændighed og selvtillid som de andre elevgrupper. Mens andre nævner forhold som er faglig læring eller tæt på faglig læring.

### **4.7.4 Andre kryds**

Der er generelt ikke de store forskelle på de to køns personlige læring. Kvinder er dog blevet væsentligt bedre til at tale med kunder, end mændene er. Forskellen kan formodentlig forklares ud fra, at kvinderne i undersøgelsen har mere kundeorienterede erhverv end mændene og således ikke ud fra køn som sådan.

Der er enkelte mindre forskelle i spørgsmålene om personlig læring ud fra udsendelseslængden – men de er ikke systematiske.

Der er enkelte mindre forskelle i spørgsmålene om personlig læring ud fra udsendelsesområde – men de er ikke systemiske.

Især de, som er over 30, er blevet bedre til at tale med kunder.

Om eleverne har været alene eller udsendt sammen med andre, har ikke nogen systematisk betydning for udbyttet af den personlige læring.

## **4.8 Sammenhæng til praktik i Danmark**

Eleverne er blevet stillet en række spørgsmål om anvendelsen af det, de har lært i udlandet, når de er kommet tilbage til praktik i Danmark. Spørgsmålene handler både om egen direkte anvendelse i arbejdet, og om de har kunnet tage noget af det, de har lært i udlandet, og foreslå det til andre på arbejdspladsen.

Set hen over alle spørgsmålene, så ligger niveauet for 'i høj grad' og 'i nogen grad' under niveauet for de foregående batterier med spørgsmål. Det bety-

der umiddelbart, at eleverne vurderer deres læring i udlandet højere end deres mulighed for at anvende læringen, når de kommer tilbage.

Der er langt flest, som svarer positivt til spørgsmålet, om de har taget flere selvstændige initiativer i praktikken (34% 'i høj grad' og 45% 'i nogen grad'). Omkring halvdelen af eleverne har 'i høj' eller 'nogen grad' kunnet anvende de sprogkvalifikationer, de lærte, og halvdelen er kommet tilbage og har løst arbejdsopgaver på det danske praktiksted på en ny måde. De tre spørgsmål, der handler om eleven har foreslået andre på praktikstedet at ændre i løsningen af arbejdsopgaver eller samarbejdsformer, scorer alle i den lave ende. Spørgsmålene er bl.a. stillet for at få en indikation af, om praktik i udlandet også fører til en udveksling af metoder, produkter og samarbejdsformer. Dette sker altså i nogen grad, hvilket må anses for positivt. At det sker i væsentlig lavere grad end elevens egen personlige anvendelse af det, som er lært i udlandet, er ikke overraskende.

Mellem uddannelsesområderne springer det i øjnene, at de tekniske elever er meget gennemsnitlige med undtagelse af sprogkvalifikationer, som de i mindre grad anvender i arbejdet i Danmark.

SoSu-eleverne skiller sig ud ved at endnu færre har anvendt sprogkvalifikationer i arbejdet. På den positive side er der flere, som har løst nogle af arbejdsopgaverne på en ny måde efter, at de er kommet hjem, og de har i højere grad taget selvstændige initiativer i praktikken.

**Tabel 5.8: Hvad har du kunnet bruge af det du lærte i udlandet, da du kom tilbage til praktik i Danmark?**

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Jeg har selv løst nogle af mine arbejdsopgaver på mit praktiksted på en anden måde	Antal	11	38	30	16	5
	%	11%	38%	30%	16%	5%
Jeg har foreslået andre på praktikstedet, at vi løser nogle arbejdsopgaver på en anden måde	Antal	9	33	33	21	4
	%	9%	33%	33%	21%	4%
Jeg har kunnet anvende de sprogkvalifikationer, som jeg fik i udlandet, i mit arbejde	Antal	20	32	19	27	2
	%	20%	32%	19%	27%	2%
Jeg har kunnet foreslå de andre på praktikstedet, at vi begynder at løse nogle nye arb.opg./laver nye produkter	Antal	6	19	31	37	7
	%	6%	19%	31%	37%	7%
Jeg har kunnet foreslå de andre på praktikstedet, at vi samarbejder om arbejdsopgaver på en ny måde	Antal	6	23	28	38	5
	%	6%	23%	28%	38%	5%
Jeg har taget flere selvstændige initiativer i praktikken	Antal	34	45	7	10	4
	%	34%	45%	7%	10%	4%
Jeg har kunnet udføre arbejdet hurtigere end før	Antal	12	32	21	29	6
	%	12%	32%	21%	29%	6%

De merkantile elever har i langt højere grad end de to andre uddannelsesområder anvendt de sprogkvalifikationer, de har fået i praktikken, når de er kommet tilbage til Danmark. Til gengæld har de i væsentligt lavere omfang

løst deres opgaver på en ny måde, foreslået andre at løse opgaver på en anden måde og foreslået helt nye arbejdsopgaver/produkter.

Forskellene mellem uddannelsesområderne er dels eksempler på forskelle mellem indholdet i arbejdet – fx er det ikke overraskende, at der er flere muligheder for at anvende sine sprogkvalifikationer på det merkantile område end på SoSu-området. Dels er det formodentlig også tale om, at forskelle på, hvad eleverne har lært i udlandet, spiller ind på, hvad de har kunnet tage med tilbage til praktikken i Danmark. Dette viser sig fx ved, at de merkantile elever generelt har fået mindre grad af kendskab til nye opgaver med videre fra udlandet og derfor også har sværere ved at anvende det i den danske praktik.

**Tabel 5.9: Syv spørgsmål om anvendelse af læring - optælling af 'i høj grad'**

	Tekniske	Merkantile	SoSu	Total
	%	%	%	%
Ingen	53%	59%	44%	54%
1-7	47%	41%	56%	46%
Total	100%	100%	100%	100%

Optalt på tværs er der det lidt over halvdelen af eleverne, som ikke har svaret 'i høj grad' til nogle af de syv spørgsmål. Blandt de merkantile elever er der flest, som ikke har svaret 'i høj grad', så kommer de tekniske elever, og endelig de merkantile elever. Tælles 'i nogen grad med', er der omkring 20%, som ikke scorer på nogle af de syv spørgsmål. Forskellene mellem de tre uddannelsesområder udjævner sig, når man tæller 'i nogen grad' med.

#### 4.8.1 De tekniske elever

I kommentarerne siger en del af eleverne fra det tekniske område, at de har kunnet bruge selvstændigheden, som de havde opnået, eller sprogfærdighederne, når de kommer tilbage til praktik i Danmark

*Lærte at klare mig selv - ikke spørge om hjælp så ofte (Automatik- og proces, England)*

Der er ikke så mange, der peger på noget konkret fagligt, som de tager med hjem, men de findes:

*Jeg fik nogle gode fif, som min arbejdsplads kunne bruge i hverdagen. (Landbrugsuddannelsen, Portugal)*

*Jeg var i praktik i en flot restaurant med perfekt madlavning, så det kan bruges der, hvor jeg er (kro). (Tjener, Frankrig)*

Et eksempel på en af de elever, der har oplevet en mangel på faglig læring:

*Praktikstedet i udlandet var så gammeldags og bagud, at jeg ikke rigtig kunne bruge noget på mit danske praktiksted. (Mejerist, England)*

## **4.8.2 De merkantile elever**

De merkantile elever nævner i kommentarerne mest sprog og personlig udvikling rettet mod arbejdet, som det de har ført med sig hjem i praktikken. Der er kun enkelte, der nævner 'flettefunktionen' eller andre mere konkrete faglige opgaver.

*Jeg fik helt klart mest ud af mit ophold i Wales på det personlige plan, det gavner mig meget i mit arbejde, da jeg ikke længere er bange for nye tiltag og tage initiativ (Kontor, Wales)*

*Jeg har kun kunnet bruge sproget. (Kontor, Irland)*

*Det har mest været personlig udvikling (Kontor, Tyskland)*

*Jeg er blevet bedre til at arbejde mere selvstændigt og til at tage ansvar for mine opgaver. Jeg har bedre kunnet kommunikere med udenlandske kunder/leverandør. (Kontor, England)*

## **4.8.3 SoSu-eleverne**

SoSu-eleverne fortæller meget de samme ting, som er fremgået af spørgebatterierne og de andre tekstsvare. Det, de har taget med sig hjem i den danske praktik, er mere den personlige side af de faglige kompetencer. Hvordan man arbejder sammen og kommunikerer og selvstændighed.

*Fagligt blev jeg ikke bedre, men fik nogle menneskelige kompetencer. Har talt med mennesker fra andre lande om deres lande om deres pleje og forflytninger osv. af ældre i deres lande. (Social- og sundhedsassistent, England)*

*Måden at kommunikere på er blevet anderledes for mig efter praktikopholdet i England. Jeg har lært nogle andre forflytningsmetoder, som jeg også har haft gavn af. På grund af større selvtillid, har jeg taget flere initiativer og har arbejdet meget mere selvstændigt. (Social- og sundhedsassistent, England)*

## **4.8.4 Andre kryds**

Det er især elever over 23 år, som har løst deres arbejdsopgaver på en ny måde.

På fem ud af syv spørgsmål om anvendelse af det, elever har lært i udlandet, svarer de elever, der har været alene af sted, lidt mere positivt end de elever, som har været flere af sted. Et klart eksempel er spørgsmålet, om eleven selv har løst sine arbejdsopgaver på det danske praktiksted på en ny måde, hvor 62% af dem, der var alene, svarer enten 'i høj grad' eller 'i nogen grad', mens det kun gælder for 37% af dem, der var flere af sted. Sammenhængen

kan være, at dem, der har været alene af sted reelt er blevet mere selvstændige og er blevet bedre til selv at tage initiativer.

Kvinder har i lidt højere grad end mænd kunnet tage selvstændige initiativer, da de kom tilbage til praktik i Danmark (86% 'i høj grad' og+ 'i nogen grad' mod 69%).

De elever, som har været i et nordisktalende land, har – ikke overraskende – haft sværere ved at anvende de lærte sprogkvalifikationer i Danmark. De elever, som har været i andre europæiske lande, er blevet markant hurtigere til at udføre deres arbejde end tidligere.

## 4.9 Interessen på den danske praktikarbejdsplads

Eleverne er blevet spurgt om, i hvilken grad deres kolleger på deres praktiksted har interesseret sig for, hvad de har lært i udlandet. Spørgsmålet viser ikke noget om, hvordan interessen har fundet sted (interviewundersøgelsen giver en række eksempler på at interessen for det meste er på et mere evaluende eller mere kammeratligt plan som, 'hvad har du oplevet?').

**Tabel 5.10: I hvilken grad har dit praktiksted i Danmark interesseret sig for det, du har lært under dit praktikophold i udlandet?**

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Min oplæringsansvarlige	Antal	31	35	21	5	8
	%	31%	35%	21%	5%	8%
Min praktikansvarlige	Antal	30	34	20	7	9
	%	30%	34%	20%	7%	9%
Andre lærlinge/elever	Antal	35	39	10	6	10
	%	35%	39%	10%	6%	10%
Andre kolleger	Antal	30	45	15	2	8
	%	30%	45%	15%	2%	8%

Der er ikke væsentlige forskelle i den interesse, som de fire forskellige typer af personer har vist eleverne. Der er godt 30%, som har svaret 'i høj grad' til de fire spørgsmål, 35-45% har svaret 'i nogen grad', 10-20% 'i ringe grad' og omkring 5% 'slet ikke'. Samlet set ligger det, som vi kan regne for den positive andel af besvarelsen, på omkring to tredjedele af eleverne for hvert spørgsmål. De to spørgsmål om interessen fra andre lærlinge/elever og kollegaer vurderes samlet set mere positivt end de to spørgsmål om interessen fra oplærings- og praktikansvarlige.

**Tabel 5.11: Fire spørgsmål om virksomhedens interesse  
- optælling af 'i høj grad'**

	Tekniske	Merkantile	SoSu	Total
	%	%	%	%
Ingen	53%	44%	44%	48%
1-4	47%	56%	56%	52%
Total	100%	100%	100%	100%

Når man laver øvelsen med at tælle på tværs af de fire spørgsmål, så er der omkring halvdelen, som ikke har svaret 'i høj grad' til mindst et af spørgsmålene (noget flere fra de tekniske uddannelser end fra de to andre områder). 10% har svaret 'i høj grad' til alle fire personalegrupper og har altså i meget høj grad oplevet omgivelsernes opmærksomhed for, hvad de har lært i udlandet. Inddrager man 'i nogen grad' i tællinger, så er der omkring 20% af eleverne, hvor ingen af de fire nævnte personalegrupper har haft nævneværdig interesse for elevernes læring.

SoSu-eleverne er de mest positive, idet omkring 40% vurderer, at der i høj grad har været interesse fra de fire gruppers side, med undtagelse af den praktikansvarlige (33%). Den samlede andel af positive svar er på op mod 80% (igen med undtagelse af den praktikansvarlige).

De tekniske elever er de mindst positive, idet andelen af 'i høj grad' er lavere og 'i nogen grad' er højere. Der er også forholdsvis flere, som svarer 'i ringe grad' blandt de tekniske elever. Andre lærlinge/elever er dem, der har været mest interesserede i, hvad de tekniske elever har lært under deres praktikophold.

De merkantile elever ligger meget gennemsnitligt mellem de to andre elevgrupper.

#### **4.9.1 Andre kryds**

Der er ikke markante forskelle på, hvordan praktikstedet har interesseret sig for elevernes læring, alt efter om eleven har været alene af sted eller sammen med andre.

Når virksomheden tidligere har haft elever på PIU (ifølge elevernes viden), så har den oplæringsansvarlige i større omfang interesseret sig for det, eleverne lærte i udlandet, når de kom hjem, end hvis virksomheden ikke tidligere har haft elever i udlandet (77% 'i høj grad' + 'i nogen grad' mod 51%). Denne samme tendens gælder om end noget svagere også for opmærksomheden fra andre lærlinge/elever. Tendensen gælder overraskende ikke for de praktikansvarlige.

Der er en svag men systematisk tendens til, at kvinder oplever, at deres arbejdsplads har interesseret sig mere for, hvad de har lært i udlandet, end mænd gør.

Der er en svag tendens til, at dem, der har været udsendt i over 3,5½ måneder, har oplevet mindre interesse fra kollegaer, oplærings- og praktikansvarlige.

Elever, som har været i nordisktalende lande, har oplevet mindre opmærksomhed fra oplærings- og praktikansvarlige. Elever, som har været i engelsktalende lande, har oplevet størst opmærksomhed fra kollegaer og andre lærlinge/elever.

#### **4.10 Elevernes øvrige kommentarer**

Eleverne har kunnet skrive yderligere kommentarer til det, de har lært af opholdet i udlandet. Neden for er givet et uddrag.

*Alle burde gøre det (Fotograf, England)*

*Jeg lærte, at der er flere måder at gøre tingene. En måde behøver ikke nødvendigvis at være den rigtige/forkerte. Det er spændende at komme ud og prøve nogle nye arbejdsopgaver og møde nogle nye mennesker. Jeg vil til hver en tid anbefale det til andre. (Anlægsgartner, Sverige)*

*Jeg har udviklet mig personligt, og jeg er blevet meget bedre til at skrive og snakke engelsk. Jeg er blevet så glad for England, at jeg overvejer at tage der over og arbejde der fast. (Kontor, England)*

*Jeg har lært utrolig meget af at komme ud i et af vores små selskaber, har fået mange flere spændende opgaver, som jeg aldrig ville have haft mulighed for at lave der hjemme i Danmark. (Kontor, Norge)*

*Jeg synes det var utrolig lærerigt at være i udlandspraktik. Men på det personlige plan ikke som en konkret udvikling i hjemlige kompetencer. (Social- og Sundhedsassistent, England)*

## 5. Interviewundersøgelsen

Interviewundersøgelsen skildres ved at give plads til elevernes fortællinger om deres udbytte af opholdet i udlandet.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at elevernes udbytte i høj grad var på den personlige og den sproglige læring end på den faglige. Interviewundersøgelsen har haft fokus på at spørge ind til det konkrete, faglige udbytte for at sikre sig, at eleverne rent faktisk har svaret udtømmende på spørgsmålene om den faglige læring.

Interviewene er kommet bredt rundt om elevernes udbytte, og eleverne fortæller om mangfoldige oplevelser i forbindelse med deres ophold i udlandet.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at der er nogle, men ikke altid systematiske forskelle på elever fra de tekniske uddannelser, de merkantile uddannelser og SoSu-uddannelserne. Interviewundersøgelsen viser klare forskelle mellem Social- og sundhedsassistenterne, kontoreleverne (offentlig), og eleverne fra de tekniske uddannelser. Derfor er der i dette kapitel foretaget en opdeling efter de tre uddannelsesområder.

Undersøgelsen viser, at de største forskelle mellem de tre grupper ligger i forskelle på, hvor tæt eleverne kommer på at udføre et egentligt arbejde, som kan sammenlignes med det, de kom fra i Danmark. Her synes de tekniske elever at have lettest ved at indgå i konkrete arbejdsopgaver på den udenlandske arbejdsplads uanset sprogområde. Social- og sundheds eleverne har det bedst med at indgå i konkrete arbejdsrelationer i de lande, hvor de på forhånd mestrer sproget (engelsk, nordisk). Derimod er det svært for dem at deltage i pasningen af ældre, hvis ikke de føler, de kan kommunikere med dem. Kontorelever har svært ved at indgå i konkrete arbejdsopgaver i alle lande, fordi det kræver, at de mestrer sproget for at kunne udføre en kontoropgave i et fremmed land.

Dette bevirker, at der er store forskelle i mulighederne for den konkrete, faglige læring. Selv de tekniske elever – som i høj grad indgår i konkrete arbejdsopgaver på de udenlandske arbejdspladser – oplever ikke i udpræget grad, at de lærer noget fagligt, de kan anvende, når de kommer tilbage til Danmark. Læringen er for alle tre uddannelsesområder mere på det refleksive, personlige og sproglige område. Typisk kommer eleverne tilbage og oplever, at de er bedre til at overskue den arbejdsproces eller de principper, der er for arbejdet i den danske praktik. Udlandsopholdet skærper deres analyse af de danske forhold og virker formodentlig lidt på samme måde, som når en elev skifter arbejdsplads efter endt uddannelse og kommer til et nyt sted med nye arbejdsforhold og nye arbejdskulturer.

Selv om der er forskelle på, hvor tæt eleverne er på at udføre et konkret arbejde i udlandet, så er der ikke en tilsvarende forskel på deres tilfredshed med opholdet og deres vurdering af udbyttet. Selv de kontorelever, som ikke

har haft særlig mange opgaver i udlandet, der kan sammenlignes med kontoropgaver i Danmark, er særdeles tilfredse med opholdet. De erkender, at den specifikt faglige læring er lav, men at de er mere reflekterede over forskellige måder at organisere arbejdet på, samtidig med at de har lært en masse sprogligt. SoSu-eleverne vægter især oplevelsen af andre syn på pleje og omsorg, og de har udfordret almindelige forestillinger om den danske tilgang som den på alle områder selvfølgelig bedste.

## 5.1 De tekniske uddannelser

Eleverne på de tekniske uddannelser har meget forskellige oplevelser i forbindelse med deres ophold. Nogle oplever at komme til at arbejde med helt nye og andre ting, end de er vant til. Andre arbejder med kendte produkter og processer. Nogle har arbejdet på et lavere teknologisk niveau, andre har lært nye teknikker, og nogle har arbejdet bredere fagligt end i praktikken i Danmark.

### Hurtigt i gang med det tekniske arbejde

Bag de mange variationer ligger der også nogle fælles oplevelser, der har at gøre med arbejdets karakter og produktionsprocesser. Det er muligt for eleverne umiddelbart at træde ind som arbejdskraft i udlandet og bruge det udstyr, der arbejdes med. Eleverne kommer fra og er blevet sendt ud på arbejdspladser, hvor det teknisk-faglige arbejde udspringer af de traditionelle håndværksfag. Det er fag, hvor arbejdet i sin grundsubstans foregår med hænder og redskaber, og det gør det muligt for eleverne ret hurtigt at kunne se muligheder for at fungere i arbejdssammenhængen.

### Få sproglige barrierer og overskuelige arbejdsprocesser

Der er ikke store sproglige barrierer, og der er ikke store administrative systemer, der skal overskues, før man kan komme i gang. For nogle af eleverne har det lavere teknologiske niveau i udlandet haft betydning for, at man hurtigt har kunnet blive en del af et arbejdsfællesskab i det fremmede. Hvis de var kommet til arbejdspladser, hvor specialiseringsniveauet, og herunder uddannelsesniveauet, var højere end i Danmark, havde det muligvis været sværere at komme i gang med at udføre et konkret arbejde. Udbyttet kunne i givet fald have været at kunne betragte og snuse lidt til helt nye måder at gøre tingene på. Det er også sandsynligt, at det ville have været sværere overhovedet at forstå arbejdsprocesserne.

### Mindre specialisering og lavere teknologisk niveau end i Danmark kan rumme fordele

Umiddelbart skulle man tro, at det kunne være et problem for danske elever, der kommer fra højteknologiske og stærkt specialiserede moderne håndværksfag at rejse til andre lande, hvor niveauet ofte er lavere. Isoleret betragtet begrænser det også mulighederne for, at praktikken i udlandet kan fun-

gere som en integreret del af et praktikuddannelsesforløb. Men for de elever, der er udsendt på arbejdspladser med et lavere teknologisk niveau, har det givet mulighed for at arbejde bredere med faget, end de har været vant til. Det skyldes, at specialiseringsniveauet er højere i Danmark, hvor eleverne derfor ikke kommer til at arbejde sammenhængende med fagets forskellige arbejdsprocesser. For eleverne har det givet en bredere helhedsforståelse af faget, og det har frem for alt stimuleret deres lyst til selvstændigt at skulle arbejde med at finde løsninger på baggrund af den viden, de på forhånd er udstyret med hjemmefra.

### **Begrænset konkret overførsel**

Selvom eleverne i de tekniske uddannelser er tilfredse med opholdet i udlandet, er det begrænset, hvad de konkret har kunnet overføre til deres danske praktikvirksomhed. Det skyldes blandt andet forskellene i teknologisk niveau, eller det skyldes - som for skovbrugerelevernes vedkommende - forskelle i naturbetingelser for arbejdet. Eksemplet på en elev, der i undersøgelsen tydeligst får en reel faglig opgradering og et værdifuldt udbytte af praktikopholdet i udlandet, er buntmageren. Hun lærer teknikker, som hun tager hjem og får implementeret i arbejdet i Danmark. At det netop er i et traditionelt håndværksfag, at den effekt er størst, er næppe tilfældigt, fordi det basale arbejde er så direkte sammenligneligt, såvel som fagets teknologiske niveau er begrænset.

### **Bevidsthed om faglig kvalitet**

De fleste af eleverne oplever, at kvaliteten i arbejdet og de produkter, der er resultatet af arbejdet på de udenlandske arbejdspladser, er at sammenligne med det danske kvalitetsniveau. Enkelte har dog oplevet, at der i Danmark kan være et lidt højere kvalitetsniveau, for eksempel omkring finishen på produkterne. Men for alle eleverne har sammenligningen mellem det danske og udenlandske sat arbejdet i perspektiv. Elevernes kvalitetsbevidsthed er således blevet skærpet. Det har gjort dem bevidste om produkternes kvalitet og arbejdsorganiseringens betydning ved at opleve andre måder at arbejde på. Det har fået dem til at reflektere over deres eget arbejde.

### **Ansvar og tillid**

Eleverne beretter, at de er blevet mødt med stor imødekommenhed i forhold til at blive tildelt meningsfulde arbejdsopgaver. De er ofte blevet betroet et ansvar og vist en tillid, de ikke er vant til fra deres danske arbejdsplads. Igen hænger det for nogle af elevernes vedkommende sammen med, at den udenlandske arbejdsplads har haft en forventning om, at eleven kunne en masse, når han kom og derfor i nogle tilfælde endog kunne løse særlige problemer for den udenlandske virksomhed. Eleverne har oplevet at blive sat til at løse opgaver og komme rundt og prøve forskellige funktioner, som de ikke har haft mulighed for i Danmark.

## **Det sproglige udbytte som fagligt udbytte**

De danske elever har haft relativt let ved at komme i gang med at snakke med kollegerne på de udenlandske arbejdspladser. De er også været hurtige til at lære og bruge fagsproget, og netop fagsproget er et klart fagligt udbytte for dem. Flere af de udsendte elever arbejder på arbejdspladser med internationale afdelinger, manualer er på tysk eller engelsk, og det er en reel opkvalificering af dem, at de har gået rundt i en daglig arbejdssammenhæng og har skullet kommunikere såvel socialt som fagligt på et fremmedsprog.

## **Det personlige udbytte som fagligt udbytte**

Eleverne vægter selvstændigheden som det store personlige udbytte. I kraft af at de har kunnet træde ind i arbejdet og er blevet betroet ansvar og vist tillid, har de fået lov til selvstændigt at løse opgaver, som har udviklet dem meget. Eleverne lægger også vægt på, at de har fået selvtillid af at skulle klare sig selv, og de er generelt blevet betydeligt modnet af opholdet. De forbinder den personlige udvikling med deres tilgang til arbejdet, hvor de for eksempel lægger vægt på, at de er blevet bedre til selv at løse opgaver, eller at de selv tager flere initiativer.

## **Praktikvirksomhedens motiver og erfaringer**

De danske arbejdspladser lægger især vægt på det personlige udbytte for eleverne. Det bliver vægtet i forhold til de grunde, de har for at udsende elever, og det er også deres erfaringer med de udsendte elever. Der er dog også for dem en sammenhæng mellem det personlige og det faglige udbytte, fordi de ser, at eleverne bruger deres personlige udbytte i måden, de går til arbejdet på, når de igen er hjemme. Der er også motiver, der mere entydigt hænger sammen med strategiske overvejelser, som for eksempel en international profil og mulighed for at lade medarbejdere være med i processer omkring udflytning af arbejdspladser. Det er undtagelsen, at den danske praktikvirksomhed har forholdt sig systematisk til udarbejde uddannelsesplaner til den udenlandske værtsvirksomhed eller til, hvad eleven kommer til at arbejde med i udlandet. Der er derfor heller ikke forventninger om, at indholdet af praktikken i udlandet fagligt skal dække det, de ellers vil kunne have beskæftiget sig med i Danmark. Den danske virksomhed har ladet eleven fortælle om erfaringerne i en snak med kollegerne, når de er kommet hjem.

### **5.1.2 Kim – mejerist i England**

Kim har en praktikaftale i Danmark på et stort mejeri og har været i praktik på et af virksomhedens mejerier i London i 7½ måned.

#### **Flere arbejdsopgaver og større ansvar**

Kim oplevede i England, at han fik lov til at arbejde med ting, han ikke havde prøvet i Danmark. Han havde i Danmark kort prøvet at arbejde med computere i mejeriet, men i England var han med til at køre et helt nyt computersy-

stem ind. Det skyldtes, at de var presset på det engelske mejeri i forhold til bemanding og tid, men også at de havde en tiltro til, at Kim kunne løfte opgaven.

*"..man fik en oplæring på tre dage, hvor man normalt fik to måneder, fordi de ikke havde tid til det. Så han satsede egentlig lidt på, at jeg kunne klare det rimeligt hurtigt. Så fik jeg ellers bare lov til at få kastet det i nakken, og det hjælper jo helt vildt meget. Det er altid en god ting selv at stå med det. Så skal man selv bruge hovedet og tænke sig om."*

Produkterne på mejeriet i England er oste, mens han i Danmark producerer mælk. Men den forskel gør Kim ikke noget særligt ud af. Tværtimod understreger han, at det jo stadig er mejeriarbejde, og at "skumsalen" her og der minder meget om hinanden.

### **En helhedsoplevelse af produktionen**

Kim var blevet tilbudt at komme rundt og arbejde forskellige steder på virksomheden, men havde foretrukket at blive i den samme afdeling og arbejdsfunktion. Han fik dog afløsning ind imellem og benyttede disse muligheder til at komme rundt og se hele virksomheden. Han satte stor pris på denne mulighed for at komme rundt i de forskellige afdelinger, og flere af stederne gik han også og hjalp til.

Han fremhæver afdelingen, der producerer mejeriets udstyr. Det har han ikke umiddelbart mulighed for at observere på virksomheden i Danmark, men i England var det spændende for ham at se, hvordan ventiler, rensning af rør og tank, rapporteringer over spild m.m. foregik.

Det var især spændende, fordi han bagefter skulle undervises i det på skolen i Danmark.

*"Så det var en god ting, for når jeg skulle på skole har vi meget om det. Og tit kan det være svært at forstå, når du bare skal sidde og se det på en overhead eller lignende. Så er det bedre selv at komme ud at se, hvordan det foregår – så det var rigtig godt."*

På mejeriet i England var Kim med til både at udtage og analysere prøver, i modsætning til i Danmark, hvor han udtager prøver og lader laboratoriet analysere dem. Åbenheden for at lade ham overskride faggrænser synes større i udlandet end i Danmark.

### **Mere dialog og inddragelse**

Kim oplevede, at der var mere dialog mellem medarbejderne, og at han også blev inddraget i flere ting, end han har været vant til i Danmark.

*"På en måde arbejder du mere sammen, end du gør her, fordi du taler meget om alle ting. Man er meget enig om, hvordan man gør"*

*ting, man snakker hele tiden om, hvad man lige gør her. De hjælper hinanden på en anden måde, end vi gør her."*

Noget af den forskel han har oplevet i forhold til sin status som elev, overvejer Kim om kan have noget at gøre med, at der i England ikke er en decideret mejeristuddannelse.

*"De anså mig ikke for at være elev, de anså mig for at være fast arbejdsmand. De anså mig for at være mere, end de var, fordi der ikke er noget der ligner, der er relateret til mejerier i forhold til uddannelse. De har noget med levnedsmiddel, men de der var uddannede vidste ingenting om mælk. De regnede med, at jeg godt ved, hvad der foregår. Var der et møde, gik de meget op i, at jeg skulle med og se hvad der foregik. Det bruger man bare ikke herhjemme."*

## **Udbytte i form af overblik og samarbejdsevne**

Kim synes, at det at få et helhedsbillede af en produktion, at få meget ansvar og at være i dialog om udførelse af arbejdsopgaverne har givet ham et stort udbytte, han kan bruge tilbage på arbejdspladsen i Danmark.

*"Når du har været med i det hele og har fået noget grundviden, så er det hurtigere at se på andre systemer, som for eksempel herude. Computersystemet, inden jeg tog derover og var her, så synes jeg det var meget uoverskueligt (...) Jeg synes ikke det er indviklet herude nu."*

Kim fremhæver også flere sider ved sine måder at samarbejde på, som han mener, er blevet ændret i kraft af udbyttet af opholdet.

*"Jeg synes selv, jeg er blevet bedre til at samarbejde. Før var det bare sådan, at der ville man egentlig bare selv. Nu er jeg blevet bedre til at se, at gruppearbejde er en rigtig god ting. Før synes jeg, det var lidt irriterende."*

Den positive oplevelse af samarbejdet og dialogen under opholdet i England har betydet, at han spørger mere nu, hvor han er kommet hjem og er startet i en ny afdeling.

*"Jeg spørger meget mere nu, end jeg gjorde før. For når man ved nogle ting, så er det tit, man spørger, hvorfor er det nu lige, vi gør det der. Før har man nok ikke været så interesseret i det, man fik ikke formuleret spørgsmålene ordentligt. Nu er det bedre med at forstå, hvordan tingene hænger sammen."*

At være spørgende optræder også på en anden måde med en anden betydning i Kims fortælling om udbyttet af opholdet. Hans meget positive udbytte af arbejdet med computere gør, at han tør mere. Han var meget fremmed over for den del af arbejdet, og fordi han havde svært ved at se nogen sam-

menhæng i det, kunne han ikke forestille sig at give sig i kast med selvstændigt at arbejde med computere.

*“Jeg er blevet mere selvstændig, før var jeg mere spørgende. Nu gør jeg det bare. Var det forkert, så får jeg det at vide, så gør jeg det ikke en anden gang. I stedet for at komme rendende og spørge konstant.”*

## **Kims oplæringsansvarlige i Danmark**

Kims oplæringsansvarlige bekræfter Kims egen oplevelse af at være blevet bedre til selv at tage beslutninger. Han oplever, at Kim er blevet mere selvstændig og *“ikke skal have en støttepædagog med hele tiden”*.

Den oplæringsansvarlige er også godt klar over, at der er en forskel på den måde, Kim er blevet betragtet derovre, og den måde han indgår som elev på virksomheden herhjemme. Derovre få de lov til at prøve mere selv, herhjemme er der nogen, der kigger efter dem hele tiden.

Der kan være en smule forskel i den måde, den oplæringsansvarlige og Kim selv vurderer det faglige udbytte. Den oplæringsansvarlige synes ikke, Kim har lært noget nyt, fordi det jo ikke er det samme, som de laver på fabrikken i Danmark. Han siger ganske vist, at han i England har lært noget om pasteurisering af mælk, *“men det skulle han jo gerne have lært på skolen.”*

## **Fagligt udbytte og personlig udvikling hænger sammen**

Kims egen opfattelse synes mere nuanceret end den oplæringsansvarliges. Kim lægger i sin fortælling vægt på helhedsopfattelsen af produktionen, af arbejdet med computere og så videre. Som den oplæringsansvarlige vægter han også selvstændigheden som et stort udbytte, men selvstændigheden er kommet igennem et stort fagligt ansvar, hvor han har arbejdet med forskellige ting. Det har været Kims egen faglige udvikling, der har været nøglen til den personlige udvikling. Det har været i kraft af, at Kim er blevet overladt et ansvar, som ikke var muligt på virksomheden i Danmark, at han har overvundet nogle barrierer og fundet et fornyet engagement i arbejdet.

Udviklingen af selvstændighed og det faglige udbytte hænger sammen i Kims fortælling, og det er næppe sandsynligt, at Kim ville have udviklet sin selvstændighed, samarbejdsevne og mod på at tage ansvar for nye opgaver, hvis det ikke var sket igennem et varieret fagligt udbytte. Det er muligt, at det set fra den danske arbejdsplads' side ikke er et konkret fagligt udbytte, som virksomheden kan se nytte i, men det er ikke sikkert, Kim havde fået en tilsvarende forenet faglig og personlig udvikling gennem et 'almindeligt' praktikforløb på den danske virksomhed.

## 5.1.3 Jan – elektriker på Island

Jan er i lære som elektriker med speciale i styrings- og reguleringsteknik og har praktikaftale med en stor dansk produktionsvirksomhed. Han har været i Island i tre måneder.

### Større fagligt udbytte end i Danmark

Jan fortæller, at han i praktikken i Danmark har været noget frustreret over ikke at arbejde med styringssystemer. Det gav ham det problem, at når han kom tilbage på skolen efter praktikperioden, havde han ikke i praksis arbejdet med systemerne ligesom de andre elever. I stedet havde han gået og trukket kabler og generelt lavet en del mere 'almindeligt' elektrikerarbejde.

I Island fik han til gengæld mulighed for at arbejde meget med PLC-styring. Han blev kastet ud i det fra starten, hvor han først skulle montere ledninger mellem PLC'en og de enkelte styringer. Siden fik han vist, hvordan selve PLC'erne blev programmeret, men han nåede ikke selv under opholdet at komme til at programmere. Alligevel har udbyttet i forhold til styringssystemerne været stort:

*"Bare det jeg har lavet indtil da har gjort mig mere klog på PLC'ere, end jeg er blevet her på virksomheden."*

Han udtrykker tydelig utilfredshed med en del af praktikken på den danske virksomhed, fordi han mener, at opgaverne ikke er udfordrende nok og ikke lever op til de forventninger han havde til den. Til gengæld oplevede han, at de arbejdsopgaver han fik under opholdet i Island, i højere grad svarede til hans forventninger til uddannelsen.

### Ansvar og tillid

Jan fortæller, at de på arbejdspladsen i Island lod ham tage meget ansvar, og han arbejdede en del helt selvstændigt.

*"Det virkede som om, de regnede med, at jeg var udlært, næsten. De kom aldrig hen og sagde: det her er lærlingearbejde."*

*"De gav mig papirerne (tegningerne) og spurgte, hvor lang tid tror du, der går. Det havde jeg jo heller aldrig prøvet, at sætte en tidslinie på. Jeg er glad for, der var 12 timers arbejdsdag, ellers havde jeg ikke overholdt den."*

I Island oplevede han, hvordan han kunne se sig selv i en arbejdsproces, mens han i Danmark oplever, at der er begrænsninger på, hvor meget han kan være med i.

*"I Island var jeg med til at bidrage til dem, der tegner og skal bestemme, hvordan det skal være. Her er der lang vej, fordi det der bliver lavet ovre på noget, der hedder byggekantoret. Dem har jeg aldrig kontakt med. Viden går kun en vej, og det er fra dem og til mig."*

Jan har endnu ikke arbejdet konkret med PLC-styring tilbage i Danmark, men han synes, at den viden han har fået i Island, hjælper ham med igangværende styringsopgaver på den danske virksomhed. En viden, han ellers ikke ville have fået.

### **Selvtillid af at skulle klare sig et fremmed sted**

Jan fremhæver, at han ikke specielt har udviklet sig i en mere selvstændig retning på arbejdet. Han fremhæver eksempler fra sit øvrige liv, for eksempel den betydning det har at skulle kunne fungere socialt i helt nye sammenhænge.

*“Før i tiden, da jeg skulle banke på døren ind til et klasseværelse, hvor jeg skulle ind og have opmærksomhed, der havde jeg sommerfugle i maven. I dag banker jeg bare på og går ind.”*

Opholdet har også haft betydning for hans forestillinger om sit fremtidige arbejdsliv. Han tror, det har forbedret hans karrieremuligheder, og han kunne godt tænke sig at få en lederstilling engang.

*“Nu har jeg prøvet at være alene i et fremmed land, og det bliver man måske også som leder. Man skal prøve at få sig kontakter.”*

### **Synspunkter fra repræsentanter fra den danske arbejdsplads**

En repræsentant fra uddannelsesafdelingen lægger vægt på, at virksomheden støtter udlandsopholdene, fordi det kan styrke elevens kulturforståelse, sprogkvalifikationer samt give eleven et indblik i andre arbejdsmetoder.

Den svend, der har gået sammen med Jan både før og efter opholdet i Island, lægger især vægt på den selvstændighed, som han mener, Jan har udviklet i kraft af opholdet i Island. Svenden opfatter udviklingen sådan, at han, efter Jan er kommet hjem, *“ikke behøver at stå over ham hele tiden.”*

Den uddannelsesansvarlige for elektrikerlærlingene oplyser, at det ikke var planlagt, at Jan skulle arbejde med PLC i Island. Det har altså været ret tilfældigt, at han kom til at arbejde med det, som Jan selv oplever som det egentlig motiverende, og det som uddannelsen specielt er rettet imod.

## **5.1.4 Johnny – tjener i Frankrig**

Johnny har uddannelsesaftale med en restaurant i mellemstørrelsen og har været i praktik i Frankrig i tre måneder.

### **Tog selv initiativ til at få flere opgaver**

Johnny startede i den franske restaurant med at vaske op en uges tid. Men så gik han til chefen og sagde, at han ikke gad det mere. Det faldt så sammen med, at de stod og manglede folk i restauranten. Efterhånden fik Johnny flere opgaver:

*“Så kom jeg i restauranten, og så stoppede jeg helt oppe i toppen ved at begynde at bestille varer og lave lidt sjove ting, som man normalt ikke fik lov til.”*

I forløbet fik han vist, at han havde nogle kompetencer, de kunne drage fordel af i restauranten:

*“Jeg havde mere erfaring end dem med hensyn til vin. Jeg foreslog selv at lave vinmenuer, og så synes chefen, det var en god idé (..) Der var ny menu hver dag, så vi skulle lave en ny vinmenu hver dag. Så bliver man nødt til at lave noget nyt hver dag for at sætte vin til maden, det må ikke være det samme.”*

### **Fik mulighed for at vise sin opfattelse af kvalitet i arbejdet**

Ligesom ideen med vinmenuerne oplevede Johnny, at de i restauranten i Frankrig var imødekommende over for hans forslag om, hvordan man skulle handle i forhold til forskellige standarder for servering, borddækning, afrydning m.m.

*“Der hvor jeg fik lov at gå ind i arbejdet i restauranten, der krævede jeg, at kvalitet og niveau skulle være højt. Jeg blev ved med at sige det til dem. Normalt tager du tallerkenerne og stabler op efterhånden. Det gad jeg ikke se på, så meget kvalitetsbevidst er jeg da. De tog glas og bestik direkte fra skuffen og i hånden i stedet for at tage det på en bakke (...) Det var direktøren overordentlig glad for, det var noget, han havde ønsket at lave om på længe.”*

### **Sammenhæng mellem at tage og få overladt ansvar**

Johnny oplevede, at der var sammenhæng mellem, at han tog nogle initiativer og restaurantens interesse i at overlade ham ansvar. For eksempel fik han ansvaret for ostebordet, og han har generelt en oplevelse af at have fået ansvaret for arbejdsorganiseringen:

*“Jeg fik et godt ansvar også omkring struktureringen af arbejdet, og hvordan det skulle gøres.”*

Han fik også en oplevelse af at være en del af et godt kollegialt fællesskab, og at ideer blev gennemarbejdet i fællesskab.

### **Johnnys chef i Danmark**

Johnnys chef beskriver restauranten i Frankrig som på et lidt lavere niveau end restauranten i Danmark. Han tror, det har haft stor betydning, at det blev en så god oplevelse for Johnny, fordi han kunne vise nogle ting, de ikke kendte til i udlandet eller benyttede sig af.

Chefen er imponeret over, at Jonny har lært at tale fransk på tre måneder. Men opholdets største betydning, mener han, er det personlige udbytte. Johnny er blevet mindre genert, *“han har fået gejst af at være dernede.”* Han synes, at Johnny har mere overskud, og det ses blandt andet i forhold til kon-

takten med gæsterne, hvor han nu er bedre til at komme med forslag til gæsterne i stedet for at være afventende i forhold til, hvad gæsterne ønsker at bestille.

Chefen lægger vægt på, at det har været for Johnnys egen skyld, at han kom af sted, og ikke så meget for virksomhedens skyld. Restauranten er primært en sommerrestaurant, så derfor har opholdet i Frankrig været placeret uden for sommerhalvåret, så det passede godt ind i sæsonen.

## 5.1.5 Henrik og Torben – skovbrugere i Norge

Henrik og Torben har været udsendt sammen 3 måneder på en gård i Norge. De boede på den gård, hvor den norske familie, der havde skovbruget selv boede.

### Andre naturforhold giver andre arbejdsbetingelser

Henrik og Torben oplevede, at en del af arbejdet i Norge svarede til det, de var vant til i Danmark. De hegnede, plantede, tyndede ud, og trætyperne de arbejdede med, havde de arbejdet med i Danmark. Men hvor man i Danmark som regel har god jord at arbejde i, er det klippegrund i Norge, og det gjorde arbejdsforholdene mere besværlige. De kom også til at lave enkelte andre arbejdsopgaver, for eksempel satte de hegn og byggede et jagttårn.

### Har taget ideer med hjem til Danmark

Henrik og Torben har på trods af mange ligheder mellem arbejdet i Norge og Danmark taget nogle ideer med hjem til Danmark. For eksempel oplevede de, at den måde brænde blev lavet på, var mere effektiv i Norge. Der var en mere moderne maskine, som både savede og kløvede. Torben tog hjem til sin danske arbejdsgiver og foreslog, at de skulle have sådan en. *“Han sagde, hvad koster sådan en, og så kom det ikke videre.”*

Mere overordnet har de fundet det inspirerende, at de i Norge mødte en indstilling, hvor der skulle være en balance mellem udnyttelsen af naturen og naturens egen rytme. I Norge passede man også mere på, at dyrene ikke kommer til skade ved indhegning, fordi man hegner med net, mens man i Danmark hegner med en enkelt tråd.

De beskriver, hvordan det at blive præsenteret for andre måder at arbejde på, har betydet, at de selv er blevet mere åbne og interesserede i andre måder at gå til arbejdet på.

*“Man går og tænker meget over det, om man ikke kunne gøre sådan og sådan. Fra at man har en holdning til, at der kun er en måde at gøre tingene på, om man så ikke kunne gøre tingene på en anden måde.”*

## **Har lært at sætte pris på bedre ledelsesstil**

Henrik og Morten oplevede, at mesters måde at lede på var god. Han snakkede meget med dem og lyttede til, hvad de havde at sige.

*“Han havde gået på arbejdslederkursus. Og jeg oplevede, at den måde, som vi er vant til, at der bliver talt til mig hjemmefra, det var meget kæft trit og retning. Du gør bare det og det.. Han lagde forslag frem og sagde, hvordan vil I gøre det (...) I forhold til en dansk mester, så er der ikke meget kommunikation mellem arbejder og mester, der var der mere kommunikation, det var mere fifty-fifty.”*

Den bedre ledelsesstil er også noget, de har taget med hjem, og som har gjort, at de har ændret syn på måden forholdene er i Danmark.

*“Jeg har taget meget med hjem fra Norge, hvor jeg har lært, at det ikke altid er at det, de ældre siger, der er up-to-date. Nogle gange holder de ved den gamle stil, og det nye får ikke lov at komme ind, den nye arbejdsmetode.”*

## **God kommunikation mellem skolen og mester**

Henrik og Torben fortæller, at der har været en god kontakt mellem den danske erhvervsskole og de praktiksteder, der bliver brugt i Norge. Skolen har flere gange taget op og besøgt praktikstederne, og de har forholdt sig til, hvad det er eleverne skal lave, når de er i praktik i udlandet. De oplevede også, at mester i Norge gik op i at holde sig til pensum. Han havde også haft andre danske elever og kendte en del til den danske uddannelse.

Torben siger, at den eneste grund til, at han fik lov at tage af sted, var, at det var aftalt at han i Norge kunne komme til at arbejde med de ting, han skulle ifølge uddannelsesplanerne.

## **“Mor sagde: Hvad er dog det for en dreng jeg har fået hjem”**

Henrik og Torben vægter den personlige udvikling, de har fået af opholdet i Norge. Det drejer sig ikke mindst om det at skulle klare sig selv med mad osv.

*“Man har flyttet sig helt utroligt på de tre måneder, man har været væk fra det hele. Du skal handle, du skal have mad på bordet, når man kommer hjem. Mor står ikke bare og laver mad. Det er en helt ny oplevelse. Man kan ikke bare lige ringe til moar, der er flere hundrede kilometer den anden vej.”*

## **Information om PIU bør inddrage udsendte elever**

Henrik og Torben fortæller, at de hørte om PIU på skolen og tog til et informationsmøde. De mener, at hvis der skal gøres en yderligere indsats for at få elever gjort opmærksomme på ordningen om PIU, bør man inddrage elever, der har været af sted. De synes selv, at de ikke rigtig kunne få så meget at vide, og de savnede også nogle mere konkrete historier og billeder.

*“Det kræver, at sådan nogle som os, der har været deroppe, vi laver en projektmappe, skriver i den og fyrer nogle af de billeder af, vi har lagt ind i den.”*

## **Interview med repræsentant fra et større skovdistrikt**

Repræsentanten fra skovdistriktet har ikke været involveret i udsendelse af Henrik og Torben, men han har nogle generelle betragtninger om udsendelse af elever. De har sendt elever ud adskillige gange.

Skovdistriktet er normalt ikke initiativtager til, at eleverne kommer til udlandet. Eleverne bliver præsenteret for muligheden på skolen, og der er så nogle af dem, der kommer og spørger, om de kan komme af sted. Skovdistriktet støtter, at eleverne kommer ud, fordi det er godt for dem at se betingelserne for skovdrift andre steder.

*“Når det bundfælder sig i løbet af en årrække, så får det nok en større effekt. Det er en langtidseffekt, set med mine øjne.”*

Han synes, at der er for meget administration i forbindelse med udsendelserne, og han ved, at der er arbejdsgivere der ikke vil have elever udsendt, fordi de synes, der er for meget bøvl med det.

*“Jeg sidder her med en mappe, der er 1½ cm tyk. Det her er overadministreret i mine øjne. Det skulle skolen nok tage sig helt af”*

Han vægter især den personlige udvikling for eleverne som udbyttet af udlandsopholdene. Det er begrænset, hvad der direkte fagligt tilføjes af opholdene, men de får perspektiv på tingene, *“større viden og indsigt, og de får en større forståelse for andre folk og mennesker.”*

## **5.1.6 John – værktøjsmager i England**

John har praktikaftale med en stor dansk produktionsvirksomhed og har været udsendt fire måneder til virksomhedens datterselskab i England.

### **Lavere specialiseringsniveau i England gav nye faglige udfordringer**

John oplevede, at han i England ikke kunne arbejde med sit speciale, sprøjtestøbningsværktøjer. I det hele taget så han ikke et eneste værktøj, mens han var derovre. Han fortæller også, at en værktøjsmager i England mere er en krydsning mellem en slags maskinarbejder og en smed, og ikke er på det høje specialiseringsniveau vi har i Danmark.

John fik til opgave at flytte udstyr mellem Danmark og England, og få det til at fungere. Det var en stor udfordring, fordi han kunne arbejde på en anden måde med sin viden og erfaring.

*“Så var det bare om at løse det, så godt man kunne. Det fede ved det var, at man kom til at tænke selvstændigt og løse problemer på stående fod. Det var ikke som derhjemme, hvor man konfererer*

*frem og tilbage i en gruppe i fire timer for at finde en løsning. Her stod produktionen stille, hvis det ikke blev lavet. Så det skulle bare laves hurtigst muligt.”*

## **At arbejde med på lavere teknologisk niveau kan være en gevinst**

John mener, at det har givet ham et fagligt udbytte, selvom han ikke har arbejdet med sit speciale, og selvom arbejdet foregår på et niveau og med udstyr, der ikke er så teknologisk avanceret som herhjemme. Hans ræsonnement er, at det at blive udsat for at skulle finde løsninger, der i Danmark klares ved at have noget andet udstyr eller ved at overlade problemet til andre specialister at finde ud, dét har givet ham en bredere faglig ballast, han ikke kunne have fået i Danmark.

*”Hvis vi kan løse opgaverne med de remedier, vi havde derovre, så kan vi lave alt muligt, når vi kommer tilbage, for her står det hele til rådighed. Man kan hurtigt blive luksusforvænt, som man nok har været det på her på virksomheden nogle gange. Da jeg kom tilbage, følte jeg, at derovre havde jeg intet at brokke mig over.”*

Han mener, at det høje specialiseringsniveau på fabrikken kan blive en form for sovepude, fordi det ikke giver tilstrækkeligt brede faglige udfordringer.

*”Når man har været her på virksomheden, har man ikke brug for at tænke så kreativt. Derovre var der bare så mange mindre muligheder for at nå frem til et resultat, og derfor var man nødt til at bruge mere hjerne på det.”*

## **Den store selvstændighed skal man vænne sig til**

Johns oplevelser med at blive kastet ud i store udfordringer var noget, han skulle vænne sig til. Han fik ikke ret meget at arbejde med fra virksomheden (i England), han fik ikke tegninger eller forklaringer, så han måtte selv finde ud af løsninger. Og det kunne godt være svært, når han var vant til en anden rolle som elev på virksomheden i Danmark.

*”De havde et billede af, at når man kommer fra moderselskabet, så kunne man alt, og man blev bare kastet ud i det. Det var på en gang hammer frustrerende det første stykke tid, fordi man var vant til at blive båret på hænder og fødder. Der har altid været nogen at støtte sig til, hvis der var problemer. Derovre står du i et andet land, snakker et andet sprog, og så må du bare finde ud af det der. Men efterhånden som jeg vænnede mig til det, var det fedt nok. At være sin egen herre.”*

## **At behandle andre, som du selv ønsker at blive behandlet**

John er i dag ansat som svend på sin tidligere læreplads. Opholdet i udlandet har været med til at skabe den måde, han i dag selv behandler nye lærlinge på:

*Jeg synes selv, at når der er kommet lærlinge til vores afdeling, så har jeg virkelig prøvet på at give dem de samme muligheder, stolet lidt mere på folk. Hvis de kommer og spørger 17 gange, så sig: Du kan jo godt selv. Prøv nu bare at gøre det. Ligesom at give det lidt videre til de, man har kontakt med. Folk snakker ofte om, at når de bliver svend, så skal de jorde nogle lærlinge, jeg er stik modsat. Nu er jeg blevet svend, og nu vil jeg for alt i verden undgå den situation, hvor jeg selv har oplevet, det var træls at være lærling.*

## **At lære engelsk er også en faglig udvikling**

Han kunne en del engelsk i forvejen, blandt andet fordi han som barn havde boet to år i Afrika. Han oplevede, at der kun gik nogle uger, før han talte engelsk uden problemer. På fabrikken havde de manualer på tysk, og de havde spurgt om han ikke kunne hjælpe dem, hvilket han godt kunne, fordi han kunne tysk bedre end dem.

Han skulle selvfølgelig vænne sig til en masse fagudtryk på engelsk. Det er i sig selv en faglig udvikling

*“Du kan godt kalde det faglig udvikling, alle de fagudtryk jeg lærte på engelsk.”*

## **Interview med nærmeste svend og uddannelsesansvarlig på fabrikken i Danmark**

Den nærmeste svend opfatter, at der er sket en personlig udvikling af John i England, selvom han ikke har kunnet tage noget fagligt med hjem direkte til sit speciale. Han bekræfter billedet af, at det sjældent er værktøjsmagerne selv på virksomheden i Danmark, der tegner værktøjerne. Men han lægger i højere grad end John vægt på, at der er muligheder for at arbejde som kreativ problemløser i virksomheden. Han mener at kunne se, at John efter opholdet i England i højere grad er opmærksom på de muligheder, der er for at arbejde selvstændigt.

Han fortæller videre, at de andre svende ikke er inddraget i forbindelse med udsendelsen. Når eleven kommer tilbage, så slår svendene kreds, og de hører om det, han har oplevet, men der er ikke et systematisk forsøg på at finde ud af, om de selv og virksomheden kan lære noget af elevens ophold.

Den uddannelsesansvarlige lægger vægt på det overordnede erhvervspolitiske mål om at uddanne sig i et internationalt miljø. Det drejer sig også om, at en del af medarbejderne kommer til at blive engageret i forbindelse med udflytning af arbejdspladser. Der er derfor et kulturperspektiv, der er væsentligt i forbindelse med satsningen på at sende elever til udlandet.

Han opfatter det som en faglig styrkelse at komme ud og se andre måder at arbejde på.

*“Det er en faglig styrkelse at se alternativer. Og hvad sker der, hvis vi ikke gør, som vi gør, og hvis vi ikke gør det på den bestemte*

*måde. Det er der også noget fagligt i, men det er mere ovre i det holdningsbetonede – hvordan vi skal gøre tingene. Hvorfor har vi noget, der hedder systematisk vedligeholdelse?. Hvor de i England kører, til det går i stykker. Hvad er fagligt?, og hvad er holdningsmæssigt?, det er begge dele.”*

Inden eleverne bliver sendt ud, holder den uddannelsesansvarlige et møde med dem, hvor det bliver indskærpet, at de repræsenterer moderfirmaet. Deres modenhed er afgørende, og de bliver sendt ud to og to sammen, fordi de så kan støtte hinanden og altid har en at snakke med.

### **5.1.7 Hannah – buntmager i Tyskland**

Hannah har praktikaftale med sin fars firma, der producerer pelskåber, - jakker mv. Der er ingen ansatte i firmaet, men han hyrer syersker til produktionen. Hannah har været udstationeret i Tyskland i et firma, der har otte ansatte, heraf tre buntmagere.

#### **Et klart fagligt udbytte, der kan bruges på den danske arbejdsplads**

Hannah oplevede, at arbejdet i Tyskland var mere opdelt mellem forskellige funktioner, hvor hun i Danmark vælger selv at tage noget af syarbejdet. I Tyskland er det kun syersker, der udfører dette arbejde. Hun har arbejdet med skind fra dyr, hun aldrig har arbejdet med tidligere, og som hun ikke ved, om hun kommer til at arbejde med i fremtiden. Men hun har også lært at arbejde med de samme skind som derhjemme på nye måder, og især har hun opnået en rutine og hurtighed i at arbejde med skindene.

*”Da jeg kom tilbage fra Tyskland, havde min far lagt skindene klar til to kåber. Så var han ude at køre, og da han kom tilbage, havde jeg næsten spændt alt skind op, og alt var ”svekket” op og stod ude i solen. Han havde troet, jeg skulle bruge to dage på det. Det klarede jeg på nogle timer, fordi jeg har været dernede.”*

Hun lærte samtidig nogle traditionelle arbejdsmetoder, som man ikke bruger i Danmark i øjeblikket, men som hun er glad for at have lært. For hun kunne ikke have lært dem i Danmark.

Hendes faglige udbytte af opholdet i Tyskland har også vist sig på skolen. Hun har kunnet forklare stof i bøgerne for de andre elever, og hun har givet nogle af de fif, hun lærte i Tyskland, videre til de andre elever.

#### **Den nye viden finder mester vigtig – og irriterende**

Hun har kunnet introducere nogle af arbejdsmetoderne til sin mester i Danmark (sin far). Hun har altid syntes, at hendes far var meget grundig, men hun oplevede, at de var endnu mere grundige i Tyskland. Det overførte hun så til arbejdet, da hun kom hjem.

*”I starten var min far ved at få et flip, fordi jeg sagde, at jeg gjorde det sådan, og han sagde, at det var godt nok. Han var sådan, at nu*

*måtte jeg holde op, vi bliver aldrig færdige, hvis vi skal klippe alle de hår af. Så det klingede af, men det kører stadig i baghovedet. Jeg kan vælge min fars metoder eller den tyske metode, og så vælger jeg den tyske. Så det kører stadig, men vi diskuterer ikke hver dag."*

Faren er dog også imponeret over, hvad Hannah har lært, og Hannah fortæller, at han har genindført en måde at arbejde med skindene på, som han havde glemt (at varmbløse dem). Hun fortæller også, hvordan hendes far er blevet inspireret af hendes beretning om opholdet, så han er kommet med flere faglige input til hende end før.

### **Kunne ønske en bedre og mere struktureret kontakt mellem skole og virksomhed**

Selvom Hannah har været meget glad for opholdet og har fået et stort udbytte, mener hun, at der generelt er for dårlig kontakt mellem skole og virksomhed, også i forbindelse med udsendelse til udlandet.

*"Selvfølgelig har man en mester i udlandet, som hurtigt finder ud af hvilke opgaver, jeg kan klare. Men det kunne man måske strukturere lidt mere - at man nogenlunde vidste, hvad eleven kunne."*

## **5.2 Kontoruddannelserne**

De interviewede elever på kontoruddannelserne har alle haft svært ved at komme til at udføre egentligt kontorarbejde, der ligner det, de kender fra den danske praktik. På trods af dette synes de, at udbyttet har været stort, de har fået overblik over, hvordan man organiserer arbejdet i udlandet, og de har udviklet deres sproglige og personlige kompetencer.

### **Svært at indgå i konkrete kontoropgaver**

En gruppe elever, som var på en fælles udsendelse til Wales, oplevede især i begyndelsen af opholdet, at de fik arbejdsopgaver, som ikke svarede til kontorerhvervet. De blev i stedet introduceret til en bred vifte af kommunale arbejdsområder. Dette eksempel viser, det er meget vigtigt, at der er klarhed over, hvad de danske elever er i uddannelse som, og om det udenlandske praktiksted kan matche uddannelsen med deres arbejdsopgaver. I det konkrete tilfælde har det formodentlig været en medvirkende årsag, at der i Wales ikke findes en tilsvarende vekseluddannelse inden for kontor. Men også eleven, der har været i Irland, og en salgsassistent (forinterview, ikke medtaget i fremstillingen nedenfor) har i højere grad været i 'kigge' praktik (job shadowing) end de har indgået i de normale arbejdsopgaver på praktikstedet.

## **Sproget som barriere?**

Kontoropgaver er (måske med undtagelse af budget og bogføring) båret af, at man skal have et detaljeret kendskab til det sprog, som opgaverne skal udføres på. Kunderne (fx borgerne) forventer, at der kommunikeres til dem med et fejlfrit sprog. Selv om de danske elever har været velkvalificerede i engelsk, inden de blev sendt ud, har deres problemer med at komme til at varetage konkrete opgaver i udlandet formentlig at gøre med, at de ikke mestrer sproget som en indfødt. To til tre måneder ikke været nok til, at eleverne har kunnet glide ind på arbejdsopgaver på lige fod med andre 'indfødte' i organisationen. Længere udsendelser på op mod tolv måneder gør det uden tvivl nemmere for eleverne fra kontoruddannelserne at opnå tilstrækkelige sprogkundskaber til at udføre reelle kontorarbejdsopgaver på et kvalificeret niveau

## **Indsigt i andre landes systemer og i det derhjemme**

Eleverne har typisk fået en overordnet indsigt i, hvordan en del af den offentlige forvaltning er skruet sammen i et andet land. Også på det mere konkrete plan er eleverne iagttagende. Det kan fx være en opfattelse af, at udstyr (EDB mv.) er af lavere kvalitet end i Danmark, at telefonerne ikke er åbne i frokostpausen, eller at man er bedre til at holde pause og være sociale og ikke spise sin frokost hen over tastaturet til computeren. Oplevelserne perspektiverer, hvordan de samme forhold er i Danmark og eleven vil enten komme hjem med ideer til at ændre ting eller en bedre forståelse for, hvorfor det danske system er organiseret som det er.

## **Det sproglige og personlige udbytte som fagligt udbytte**

Kontoreleverne har både talt en masse fagsprog og hverdagsprog i løbet af deres ophold. Flere af dem nævner også, at de har fået flere erfaringer med at tale til mange mennesker på et fremmed sprog, eller bare fået erfaring med at tage telefonen uden den vante sikkerhed for, hvad de skal svare og hvorfor. Endvidere har de skullet forklare om den hjemlige organisering af de systemer, de arbejder i, til medarbejdere på andre arbejdspladser.

Elevernes største udbytte er tilegnelsen af sprogkompetencer. Kombinationen af sprogerfaringer og de mere personlige erfaringer med udadvendthed slår dog nemt over i mere faglige kvalifikationer, som større selvtillid og større udadvendthed i arbejdet, når de er hjemme igen. Kontoruddannelserne fokuserer mere end fx de tekniske uddannelser på personlige kompetencemål. Udbyttet af opholdet i udlandet imødekommer til fulde sådanne krav.

## **Systematisk opfølgning på opholdet**

De elever, som har været sendt ud i hold, har oplevet, at der fra dansk side har været fokus på, hvordan det er gået dem undervejs. Hvor det er mere tilfældigt, om der er besøg fra dansk side, når det handler om enkeltudsendelser, så virker det mere systematisk, at der er det, når grupper af elever

sendes ud. Dette er konstateret som en klar fordel ved gruppeudsendelser inden for kontoruddannelserne.

Der har også været stor fokus på at evaluere opholdet, når eleverne er kommet tilbage til Danmark. De har skullet fremlægge og rapportere fx over for dem som organiserede udsendelsen. Evalueringen har på den måde været rettet mod opholdet som sådan og 'projektet' med at sende ud. Eleverne har enkeltvis oplevet interesse fra deres kolleger i forhold til deres oplevelser og udbytte, men ikke som en organiseret indsats. På den måde kan man konkludere, at der eventuelt mangler en mere systematisk indsats i forhold til at få eleverne til at reflektere over sammenhængen mellem arbejdet i udlandet og i Danmark, herunder hvad eleven kan trække med hjem af positive og negative erfaringer.

## **Praktikvirksomhedens motiver og erfaringer**

De danske praktikvirksomheder tænker meget på muligheden for, at udlandsophold er med til at tiltrække kvalificerede elever til uddannelsen. Virksomhederne er klar over, at de ikke kan være sikre på, at eleverne kommer tilbage med nye rent faglige kvalifikationer. Når eleverne sendes af sted, er det derfor ud fra et mere overordnet uddannelsespolitisk standpunkt. Man er godt klar over, at udlandsopholdet i forhold til praktikmålene ikke vil ækvivalere den periode, som eleverne er væk fra praktikken i Danmark. Det er heller ikke den afdeling som eleven er i før og efter udlandsopholdet, som siger ja eller nej til udstationeringen, men alene den uddannelsesansvarlige.

Den danske virksomhed forventer, at eleverne får oplevelse og erfaringer, der modner dem personligt, og at de bliver mere fleksible og omstillingsparate. Det betyder fx, at de bliver bedre til at kommunikere med andre nationaliteter, der møder op i forvaltningen, bedre til at møde nye udfordringer og generelt bedre til at kommunikere med interne og eksterne kunder.

### **5.2.1 Susanne – på kontor i Irland**

Susanne har uddannelsesaftale med en Arbejdsformidling i Danmark. Hun har været udsendt i fem uger på to forskellige kontorer på en tilsvarende arbejdsplads i Irland.

#### **For kort tid til at kunne lave 'rigtigt' arbejde**

De fem uger, Susanne var udsendt, var fordelt mellem at være på et training center, der svarer nogenlunde til arbejdet hun kommer fra på praktikarbejdspladsen i Danmark, og et jobcenter. På training centeret administreres brugen af uddannelse, og centeret udbyder også selv uddannelse, mens jobcenteret modtager de lediges kursus- og jobønsker.

Susanne mener, at de fem uger ikke var nok til at hun kunne begynde at arbejde selvstændigt med opgaverne. Systemer og programmer var helt forskellig fra Danmark.

*“Jeg kunne ikke nå at lære nok til, at jeg selvstændigt kunne sidde og lave en masse ting, det var mere sådan, at jeg fik indblik i de ting, de sad og lavede.”*

Susanne vurderer, at hun måske havde kunnet nå at lære at håndtere systemerne selvstændigt, hvis hun havde været af sted i tre måneder.

Den ansvarlige i jobcenteret havde ikke så meget tid til at tage sig af hende, men der var en anden, der så fik til opgave at vise hende arbejdet.

*“Hende jeg sad sammen med, det var mest en, der skulle vise mig tingene, hun var måske ikke lige den bedste til at lære mig op, hun var ikke særlig tålmodig. Hun kørte tingene igennem, så jeg ikke kunne nå at fatte og forstå selv at køre det. Så vurderede hun måske, at det her kan hende Susanne ikke finde ud af.”*

### **Havde fået stillet en opgave hjemmefra**

Susanne havde af den praktikansvarlige fået stillet som opgave at lave en sammenligning af arbejdsmarkedssystemet i Danmark og Irland under opholdet. Susanne forvaltede opgaven på den måde, at hun derovre sad og søgte på deres intranet for at forstå deres system.

På mange måder passede opgaven Susanne godt. Hun tænker dog på, om opgaven (og hendes interesse i at løse den) har været med til at gøre det sværere for hende at komme tæt på de konkrete arbejdsopgaver.

*“Jeg syntes, det var interessant at sidde og læse på deres intranet om deres system, så måske var jeg ikke særlig opsøgende selv i forhold til, hvad de rodede med. Jeg interesserer mig nok mere for tingene på et overordnet plan, end hvordan du trykker på tastaturet.”*

Susanne vurderer, at hun er gået glip af selve tastearbejdet, og at hun nok godt kunne være kommet til at foretage sig mere af den type arbejde, men at hun alligevel ville have fået en begrænset helhedsorienteret forståelse for arbejdet, fordi hun ikke havde kunnet forstå opbygningen af de administrative systemer.

Susanne skrev en rapport om opholdet og sine overordnede erfaringer med det danske og irske arbejdsformidlingssystem, da hun kom hjem. Hun har også skrevet en artikel til personalebladet, der var et sammendrag af rapporten. Hun har fået respons fra flere kolleger, der synes, det var spændende at læse den.

### **Anden oplevelse af socialt samvær på en arbejdsplads**

Susanne beskriver, hvordan arbejdet i Irland rummede flere pauser, og hvordan pauserne blev brugt til meget mere socialt samvær, end hun er vant til i Danmark. Hun har oplevet, at hun, efter hun er kommet hjem til Danmark og er startet på en ny afdeling, er blevet opmærksom på kontrasterne. I

Danmark er det ikke sikkert, at man bliver præsenteret for alle de andre medarbejdere i afdelingen, men det var noget, man gjorde meget ud af i Irland.

*“Der var mere socialt engagement med hinanden, man hilste på hinanden, når man mødtes på gangen. Der var en rar atmosfære.”*

Udover betydningen for det sociale samvær, oplevede Susanne, at pauserne var med til, at folk var mere koncentrerede, når de kom tilbage på arbejdet.

Susanne har taget erfaringerne med sig hjem og har forsøgt at gøre kollegerne opmærksomme på nogle af fordelene ved at holde pauser og ved at prioritere det sociale samvær.

### **Har fået udviklet sit syn på arbejdet**

I forlængelse af oplevelserne med det sociale samvær, mener Susanne, at hun har fået skærpet sin bevidsthed om betydningen af kundeservice. På arbejdspladsen i Danmark har Susanne oplevet, at nogle medarbejdere ikke opfører sig ordentligt over for borgerne. I Irland var det anderledes, og hun er blevet mere opmærksom på betydningen af kundeservice.

*“Jeg synes altid, jeg har været opmærksom på det, men jeg synes, jeg er blevet endnu mere opmærksom på det derovre, fordi det synes jeg, de gjorde meget ud af. Folk der kom ind, de er kunder, de skal behandles ordentligt, tales ordentligt til.”*

Susanne har også flere eksempler på, hvordan hun mener, det danske system lægger op til en mere upersonlig service over for borgerne end det irske. For eksempel kan man i det irske system slå folk op efter deres fornavn, efternavn og adresser, mens man i Danmark kun kan bruge deres cpr-nummer, hvilket derfor er det første, man bliver spurgt om, når man henvender sig i AF-systemet i Danmark.

Ved at have fået nogle perspektiver på andre måder at organisere arbejdet og andre måder at kommunikere med borgere har Susanne fået mod på at gå videre med sin bestyrkede opfattelse af, hvad der er vigtigt i arbejdet.

*“Jeg tror, det har givet mig mere styrke, mere at have noget i. Jeg kan jo sige, at jeg har set, hvordan det fungerer andre steder. Jeg har fået nogle ideer til nogle ting.”*

Susanne beskriver, hvordan det tog noget tid, efter hun kom hjem, før hun blev helt bevidst om udbyttet og kunne formulere sig om det. Hendes overordnede havde spurgt hende om, hvad hun havde fået ud af opholdet, lige efter hun var kommet hjem, og Susanne havde ikke kunnet fortælle ret meget.

*“Der skulle gå nogle måneder, før det lagrede sig. Og så kunne jeg begynde at se, gud, hvor har jeg fået meget ud af det. Men det er måske også meget personligt. Det er bemærkelsesværdigt, at der går nogen tid.”*

## Oplevelse af barrierer for at blive udsendt

Susanne oplevede, at det ikke var så enkelt at få imødekommet sit ønske om at komme i praktik i udlandet. Hendes tanker om at komme ud blev modnet, da hun i en skoleperiode havde mødt nogle andre elever, der havde været udsendt.

Hun opsøgte selv bekendtgørelsen, hvor der står, at eleverne skal have international forståelse. Men det bliver ofte tolket på den måde, at en fem dages studierejse giver erfaringer, og det argumenterede Susanne med, ikke var nok. Hun oplevede, det tog lang tid at få arbejdspladsen overbevist om, at det kunne være en god idé, og i første omgang fik hun afslag med henvisning til økonomien. Hun blev af en lærer på skolen gjort bekendt med AER-tilskuddet, der betalte hendes flybillet og hendes løn. Hun søgte arbejdspladsen om at få dækket udgifter til kost og logi, men det ville de ikke betale, og derfor endte hun med selv at finansiere den del af opholdet.

Susanne oplevede, at det var en kamp at få opholdet igennem, og hun var flere gange lige ved at opgive det, men blev støttet af sin overordnede på arbejdspladsen.

Praktikopholdet i Irland kunne ikke passes ind i planen for rotation i virksomheden, og Susanne har derfor måttet forlænge praktikperioden svarende til den tid, hun har været udsendt i Irland. At opholdet blev på fem uger, fortæller Susanne, skyldtes, at det var, hvad hun kunne finansiere økonomisk, da hun selv skulle betale udgiften til bolig, forplejning mv. under opholdet.

## Susannes nærmeste overordnede i Danmark

Den kollega, der har haft ansvaret for Susannes udsendelse, havde kontakten til arbejdspladsen i Irland og var med til at sørge for, at Susannes ophold kunne blive realiseret. Hun har også oplevet det noget besværligt at få det gennem systemet, men hun håber, at det vil være nemmere næste gang. Hun mener, at det har været en positiv oplevelse ikke bare for Susanne, men også for den danske arbejdsplads, og hun mener, der er positive effekter af PIU-ordningen, som man fra ledelsens side burde have været opmærksom på.

*“Også fra ledelsens side, at man kunne udnytte det bevidst, når vi reklamerer for, at vi skal have elever, så kan vi sige, at der er noget, der hedder globalisering og internationalt og sprogkundskaber. At man har den mulighed, det kunne man bruge, ligesom andre virksomheder gør det.”*

Kollegaen beskriver, hvordan hun mener, det især har været det personlige udbytte, der har været vigtigt for Susanne, og det at have kunnet sammenligne arbejdspladserne med hinanden. Hun mener endvidere, at det er noget, der direkte vil kunne gavne arbejdspladsen i Danmark.

*“Hun flytter en del rundt her på arbejdspladsen, det kræver en fleksibilitet og omstillingsparathed, som hun har fået, hvad skal man sige, udvidet.”*

Kollegaen mener, at det næsten burde være en fast del af uddannelsen, at man kom i hvert fald tre måneder til udlandet. Hun mener også, at det kræver, at den danske arbejdsplads er åben over for at forsøge at integrere de ting, som eleven måtte komme hjem med.

*“Det kræver, at arbejdspladsen også åbner øjnene og prøver at lytte og siger: Er der noget vi kan hente her? ”*

## **5.2.2 Søren – på kontor m.m. i England (Wales)**

Søren har praktikaftale i et amt og har været udsendt til Wales i en periode på to måneder. Han var af sted med andre elever i en større gruppe. Eleverne kommer fra kommunale og amtskommunale arbejdspladser.

### **Kom rundt på forskellige arbejdspladser**

Søren blev sammen med de andre danske elever, der var udsendt, i de første tre uger kørt rundt til forskellige kommunale arbejdspladser, for eksempel dagrenovation, plejehjem m.m. Søren og de andre elever synes ikke, det fungerede særligt godt og tog det op med de ansvarlige og fik det ændret. Derefter var de noget længere på hver arbejdsplads, så de kunne komme lidt tættere på praksis på de enkelte arbejdspladser.

*“Vi havde en evaluering, og så prøvede de at lave om på det, så vi kom til at være i en administration, noget tilsvarende det arbejde vi havde derhjemme, og for det andet, at vi var et sted i en længere periode.”*

Søren kom til at gå sammen med en lokal medarbejder, der tog ud på arbejdspladser i forbindelse med arbejdsulykker. Arbejdet bestod i at undersøge, hvad der var sket, og efterfølgende skrive rapport. De foretog også arbejdspladsvurderinger i forbindelse med virksomhedsbesøgene.

Generelt synes Søren, at det er begrænset, hvad han fagligt kunne bruge oplevelserne på arbejdspladserne til, hvis man vurderer det som noget, der skal hænge sammen med uddannelsen i Danmark.

*“Det var begrænset, hvad vi fik ud af det, fordi mange ting var så forskellige fra, hvad vi kom fra. Det kan jo være meget godt at være ude på et plejehjem og se, hvordan det fungerer, men det var ikke lige, hvad vi havde forventet.”*

### **Personlig udvikling og perspektiv på arbejdet**

Selvom det har været meget begrænset, hvor meget forbindelse, der har været mellem Sørens praktikuddannelse i Danmark og det, han lavede i Wales, synes han, udbyttet af opholdet har været stort.

*“Man kan diskutere, hvor meget jeg direkte kan bruge det til, men stadig væk synes jeg, det har været en form for personlige udvikling. Man kan dele det op i to: det med at se hvordan det fungerer i andre lande, kan man måske indirekte bruge derhjemme, tror jeg. Men også rent modenhedsmæssigt, det der med at være væk i flere måneder, at være af sted og finde ud af, hvordan det fungerer i et andet land, og sproget.”*

Søren beskriver sig selv som én, der tidligere har været tilbageholdende, og han mener, at opholdet i udlandet har været med til at give ham noget mere gå-på-mod og lyst til mere selvstændigt at gå ind og spørge til forskellige sider ved arbejdet.

*“Jeg har nok altid været lidt genert og tilbageholdende, og der synes jeg efter den tur, der turde jeg noget mere (...) Før kunne jeg være nervøs, hvis jeg skulle have et møde med en person, og det er jeg også stadig, men jeg tror, det er blevet bedre efter den tur der.”*

Søren oplevede, at kvaliteten i arbejdet i Danmark var større end i Wales, og at det danske system er mindre hierarkisk end det walisiske. Den oplevelse, synes han, også har været med til at give ham et perspektiv på sit kommende arbejde i Danmark, ligesom oplevelsen af at være i en fattig region i det i forvejen noget fattigere Wales har været interessant for ham.

## **Kritik af arbejdsopgaverne, men der blev lyttet**

Søren bestemte sig for at tage på ophold i udlandet, efter at han fik en mail fra en organisation. I henvendelsen skrev de, at de manglede elever til et projekt, hvor man organiserede udsendelse af flere elever sammen. Det var ikke svært for Søren at beslutte sig for at tage ud.

*“Jeg tænkte, at det var en glimrende mulighed for at komme ud og se noget andet. Det tog ikke lang tid, før jeg havde besluttet mig. Jeg tror jeg brugte en halv time. For at prøve noget andet i min elevtid, jeg var ikke klar over, at der fandtes den mulighed, før jeg fik tilbuddet.”*

Han havde ikke gjort sig de store forestillinger om, at opholdet skulle bruges til noget konkret fagligt i forhold til hans uddannelse herhjemme og i forhold til hans arbejde i praktikken.

*“Det jeg forventede, var at komme ud og se et andet land og en anden kultur og at få brugt mit skoleengelsk.”*

Søren synes, at praktikstedet i Wales ikke var forberedt godt nok på, at der kom elever fra Danmark. Han oplevede stor imødekommenhed og gæstfrihed på det sociale område, men der var ikke planlagt noget ordentligt fagligt for eleverne.

*“De skulle have været bedre forberedt på, hvem vi var, og hvad vi kunne, dem der modtog os. Det blev så ændret undervejs, men det kunne godt have været arbejdsopgaver, der var mere relateret til dem, vi har herhjemme.”*

Efter opholdet har Søren oplevet, at der har været stor interesse i at høre ham fortælle om sine oplevelser. Der har været en systematisk opfølgning, hvor de ansvarlige for organiseringen af opholdet har spurgt ind til hans og de andres erfaringer med henblik på organisering af udsendelse af en ny gruppe elever.

*“Vi var til evalueringssamtaler bagefter, hvor vi blev spurgt om, hvad vi fik ud af det. På den måde forsøgte de at drage nogle erfaringer til et nyt hold.”*

Søren oplevede også på arbejdspladsen, at der var interesse i at høre om hans oplevelser. Der har dog ikke været en systematisk opfølgning på det faglige indhold i praktikken i udlandet.

*“Alle var jo interesserede i, hvad jeg havde lavet derovre, men mine arbejdsopgaver ændrede sig ikke, da jeg kom hjem, og der var ikke noget af det jeg havde lært eller brugt derovre, som blev brugt direkte i mit arbejde.”*

### **5.2.3 Gitte – på kontor m.m. i Wales**

Gitte har været udsendt i samme projekt som Søren. Hun har praktikaftale med en kommune.

#### **Mange oplevelser, men begrænset fagligt udbytte**

Gittes oplevelser af mangel på ordentlig forberedelse af de waliske værter svarer til dem, Søren har beskrevet. Hun beskriver, hvordan de på deres køreture rundt til forskellige arbejdspladser blev sat af nogle steder, hvor arbejdspladsen ikke vidste de kom.

*“Man kunne opleve at blive sat af, og så vidste de ikke, at man skulle komme (...) Vi var et nyt sted hver dag, og så kan man ikke nå at sætte sig ind i noget og få lavet noget.”*

Også de steder, hvor der kunne siges at have været nogle større muligheder for et fagligt udbytte, var arbejdspladsen ikke forberedt på, at det var kontorelever, der kom.

*“Et sted hvor vi var i skoleafdelingen, blev vi den første dag spurgt, om vi kunne skrive på en computer. Det var ligesom de ikke vidste, hvor vi kom fra, og hvad vi egentlig kunne.”*

Gitte havde en rigtig dårlig oplevelse, da hun blev sat til at gøre toiletter rent.

*“Jeg gik med en mand over til en butik, som solgte sikkerhedsudstyr. Der fik jeg en heldragt, sikkerhedssko og handsker, jeg tænkte, jeg skal nok og kigge på et eller andet. Så kom vi ud til et*

*sportscenter, hvor der skulle være en kongres, og de her toiletter skulle gøres rene. En kost og en spand, jeg var grædefærdig. Jeg ringede hjem til Danmark og sagde, at hvis jeg skulle rense toiletter i to måneder, så ville jeg ikke være herovre.”*

## **Forventninger og forberedelse**

På skolen havde eleverne haft en forberedelse af opholdet i Wales med sprogundervisning og tema om engelsk og walisisk kultur. Det synes Gitte havde fungeret godt, men hun tror ikke, det kunnet have ladet sig gøre at lave en forberedelse til selve kontorarbejdet i Wales, fordi man skal over og sidde og opleve det, før man rigtig kan tage det til sig.

Hun havde nogle større forventninger til opholdet, end der blev indfriet. I lighed med Søren havde hun forventet at kunne få et sprogligt udbytte, men hun havde også troet, at hun ville få et fagligt udbytte knyttet til sin kontoruddannelse.

*”På forhånd havde jeg en forventning om, at jeg ville komme over og skulle sidde ved et skrivebord.”*

Hun havde ikke forventet, at hun umiddelbart ville kunne træde ind i en egentlig jobfunktion, men hun havde regnet med, at hun kunne komme til at sidde ved et skrivebord og udføre kontoropgaver.

Gitte fik også oplevelser af at være på kontor, men det var relativt kortvarige ophold til sidst i forløbet. Oplevelsen var dog nok til, at hun kunne se, hun godt kunne have tænkt sig at være på sådan en arbejdsplads i nogle måneder.

## **Sammenligning mellem kontorarbejdet i Wales og Danmark**

Det relativt kortvarige ophold på kontor i Wales har dog givet Gitte en del oplevelser af forskelle på såvel arbejdskulturer som organisering af arbejdet samt de teknologiske muligheder i arbejdet.

*”Når de holdt møde, rev de stikket ud i stedet for at stille om. Så er der bare ikke nogen, der tager telefonen. Vi har en politik, der siger, at alle opkald skal besvares, uanset om personen er der eller ej, så er det en anden, som skal tage den.”*

Gittes oplevelse af at være kommet til en fattigere europæisk region viste sig også i udstyr og muligheder for at forebygge arbejdsskader.

*”Arbejds-mæssigt er vi foran dem på flere måder, så der var ikke nogen nytækning, som jeg havde med hjem og tænkte, det skal vi have indført herhjemme. De var generelt bagud med deres computerudstyr, og de havde ikke alle adgang til Internettet. Skriveborde var ukurante, jeg tror ikke de tænker i ergonomiske arbejdsstillinger. Jeg følte mig glad for, at jeg boede og arbejdede i Danmark*

*efter at have været derovre. Men helt sikkert ville jeg ikke have været det hele foruden."*

Hun oplevede også en forskel på samarbejdskulturen i de to lande. Hun oplevede, at man tog tingene lidt mere stille og roligt i Wales.

## **Har fortalt om opholdet hjemme i Danmark**

Efter opholdet i Wales startede Gitte i en ny afdeling, og det mener hun har givet en naturlig begrænsning på, hvor interesserede de har været i hendes udbytte af opholdet i udlandet.

*"Det var ikke sådan, at de virkede vildt interesserede i det, jeg havde lavet, da jeg var af sted. De havde jo heller ikke været involveret i, at jeg skulle af sted. Det var måske også, fordi der ikke var så meget nyt, jeg kunne tage med hjem arbejdsmæssigt, det var mere oplevelser."*

Gitte tog selv initiativ til at komme tilbage i sin gamle afdeling og fortælle om sine oplevelser. Det gjorde hun blandt andet, fordi hun det sidste sted, hun var i udlandet, kom til at sidde med arbejdsopgaver, der svarer til dem, de arbejder med i kulturforvaltningen.

## **Det personlige udbytte**

Gitte lægger især vægt på et personligt udbytte, som hun også ser hænge sammen med sit arbejde. Opholdet i udlandet har gjort, at hun har skullet snakke med mange forskellige mennesker og forholde sig til mange nye situationer. Det har givet hende en øget selvtillid og mod på kontakt med mennesker.

*"Jeg kan mærke, at sådan en småting som at tage telefonen, før var man frygtelig nervøs for at sige noget forkert eller ikke at kunne svare på det, de spørger om. Det er jeg blevet bedre til."*

Det er ikke fordi Gitte ikke tidligere har følt sig som en udadvendt person, tværtimod mener hun netop, at den side ved hende har styrket hendes mulighed for at komme i kontakt med andre mennesker under opholdet. Udbyttet har så været med til at forstærke hendes lyst og evne til at komme i kontakt med fremmede mennesker.

*"Selvfølgelig bliver man mere åben, bare det at stille sig op foran fremmede på et andet sprog. Det gør jo også, at hvis man har været en person som mig, der altid har syntes, det var rart at tale med fremmede, så gør det pludselig, at så har man gjort det dér, og så gør man det nu her, når man kommer hjem."*

## **Sørens og Gittes uddannelsesansvarlige**

Søren og Gitte er som sagt udsendt som deltagere i samme projekt. Fire kommuner var sammen med et amt deltagere i projektet og har haft 12 elever udsendt.

Sørens og Gittes uddannelsesansvarlige fra henholdsvis amt og kommune har været involveret i udvælgelsen af eleverne, men de har samtidig været meget tilfredse med, at de ikke selv har skullet stå for ansvaret for projektet. Sørens uddannelsesansvarlige begrundet det med, at de ikke i amtet har særlig mange ressourcer til elevarbejdet.

Gittes uddannelsesansvarlige beskriver, hvordan hun kun havde et begrænset kendskab til, hvad eleverne skulle lave under praktikopholdet i Wales, og hun kunne derfor ikke garantere, at opholdet kunne godskrives praktikperioden herhjemme.

*“Eleverne kom og spurgte: Hvad så med den periode vi kommer til at mangle derovre, får vi lært det samme, får vi opfyldt vores elevplan. Og det kunne vi ikke garantere for, fordi vi vidste ikke så meget om det.”*

Til gengæld havde kommunen arrangeret, at eleverne havde fået lovning på fire måneders beskæftigelse efter endt uddannelse, som kunne kompensere for det, de eventuelt ikke lærte under udsendelsen. Eleverne fik at vide, at når de kom hjem, måtte de fortælle om det, de ikke havde nået i udlandet.

Gittes uddannelsesansvarlige beskriver kommunens motivation for at have elever udsendt, at det kan være med til at tiltrække særligt ‘gode’ elever, når kommunen kan annoncere, at elever kan komme til udlandet som en del af deres praktikuddannelse.

*“Vi ser det som et tilbud, og vi synes også, at det er attraktivt, når vi annoncerer, at der er nogle af de gode elever, der vil tage det som en udfordring, og der får vi et plus mere der. Vi spørger dem under elevsamtalerne, om de har lyst til udlandet eller ej, og så hører vi deres begrundelse. Vi synes, det giver en anden dimension, hvis de også har lyst til at komme ud.”*

Begge uddannelsesansvarlige er opmærksomme på det begrænsede faglige udbytte, som både Gitte og Søren beskriver. Men de holder også fat i, at opholdet alligevel er kvalificerende for eleverne.

*“En af pigerne fra det første hold sagde ikke fem ord, inden hun tog af sted og slet ikke på engelsk. Hun er kommet hjem og er blevet chefsekretær. Hun fik lige det løft, det der med at komme væk fra den normale arbejdssituation og det normale sociale liv og komme over og skulle begå sig langt pokker i vold i en by uden for hovedstaden.”*

*“De mails, jeg har fået fra eleverne derovre, handler meget om, hvor godt vi har det i Danmark, og hvor er det dejligt. De fik noget livserfaring med sig, og det har også primært været derfor, vi gik ind i det. Det var, at de skulle blive voksne på en eller anden måde.”*

Gittes uddannelsesansvarlige har oplevet, at de elevansvarlige har haft lidt svært ved at forstå, hvorfor eleverne skal sendes ud. De elevansvarlige oplever, at det i forvejen er svært at nå at lære eleverne op, og når eleverne så skal af sted midt i uddannelsen, kan det være svært at overskue, hvordan der kan skabes ordentlige rammer for den samlede praktikuddannelse.

Det er tydeligt, at de uddannelsesansvarlige begrundet udsendelserne med et bredt blik på en personlig kvalificering af eleverne og et mere begrænset blik på den mere konkrete faglige anvendelighed og samspillet med praktikuddannelsen og praktikarbejdspladsen i Danmark.

## 5.3 Social- og sundhedsassistenter

De interviewede elever i social- og sundhedsuddannelserne har forskellige erfaringer med praktikken i udlandet. Den ene har været på en arbejdsplads, hvor arbejdet minder om det, hun er vant til, mens den anden har været på en arbejdsplads, der er ny for hende. Sproget har været en barriere for den ene, mens det for den anden ikke har været noget problem.

### Har fået perspektiv på arbejdet i Danmark

Det tydelige fælles udbytte, eleverne har opnået, er at have fået sat arbejdet, som de kender det i det danske social- og sundhedssystem, i perspektiv. De er meget opmærksomme på den måde pleje og omsorg bliver udført på i udlandet, og sammenligner måder arbejdet bliver udført på i Danmark. Eleven på et feriecenter for handicappede i England oplever, at der er større omsorg for gæsterne (som de handicappede er på feriecenteret) end i Danmark. Der bliver vist stor menneskelighed, og der bliver fokuseret meget på sociale aktiviteter med gæsterne. Samtidig oplever eleven, at der er større fokus på selve plejen i Danmark, for eksempel med hygiejne.

### Sproget som vigtigt element i arbejdet

For di kontakten med klienter er i centrum af arbejdet, betyder det meget at kunne kommunikere. Kommunikationen med kollegerne er ligeledes vigtig, fordi man som regel går alene rundt med klienterne og har brug for at kommunikere med kollegerne på møder om, hvad der skal laves, hvad man har oplevet med klienten osv. Hvis der har været en sproglig barriere som for eleven, som for eksempel eleven der har været udsendt på et plejehjem i Finland, er det svært at få en tilfredsstillende arbejdssituation. Klienterne i Finland var ganske vist demente og mange af dem sprogløse, men for eleven er det alligevel helt afgørende, at man selv føler, man kommunikerer, imens man udfører pleje og omsorg. Og når kommunikationen med personalet er meget begrænset på grund af den sproglige barriere, bliver det også svært at snakke (reflektere) om udførelsen af selve arbejdet.

## **Den personlige udvikling giver udbytte for arbejde og privatliv**

For eleverne har der været meget store personlige udviklingsprocesser i forbindelse med opholdet i udlandet. De vægter det at skulle klare sig selv og få tingene til at fungere, og de vægter, at de er blevet bedre til at sige fra og til at holde fast i, hvad de selv synes er vigtigt. Den personlige udvikling betragtes som noget, der hænger sammen med hele ens liv, på arbejdet og i fritiden. Når det udtales så tydeligt, kan det hænge sammen med arbejdets karakter, hvor man arbejder med sig selv og sin personlighed, og hvor arbejdsgenstanden også er mennesker. Oplevelser, der udfordrer og udvikler ens personlighed, vil have indflydelse på hele ens liv, og den faglige og den personlige udvikling.

## **Strukturelle forhold omkring praktikuddannelsen**

For SoSu-elever gør det sig gældende, at de har to praktikperioder i uddannelsen på to forskellige arbejdspladser. Praktikopholdet i udlandet bliver placeret enten i slutningen eller begyndelsen af en praktikperiode. Der er altså ikke medarbejdere, der møder eleverne både før og efter udlandsopholdet, og det begrænser muligheden for, at der bliver arbejdet sammenhængende med elevens udvikling fra arbejdspladsens side. Det kan også betyde, at eleven ikke skal hjem og fortsætte med tilsvarende arbejde, men begynder på en helt anden arbejdsplads efter det mellemliggende skoleforløb. Spørgsmålet er imidlertid, hvor meget denne potentielle strukturelt betingede begrænsning på sammenhængene mellem udlandsopholdet og praktikuddannelsen i Danmark er. Set i forhold til elever fra de andre uddannelsesområder virker det ikke, som om eleverne i SoSu-uddannelserne har oplevet mindre interesse for praktikopholdet på arbejdspladsen i Danmark, eller at deres udbytte i forhold til deres uddannelse og kommende arbejde har været væsentligt mindre.

### **5.3.1 Tine – på plejehjem i Finland**

Tine er i Danmark i praktik på et plejehjem, hvor hun indgår i det almindelige arbejde. Hun varetager egne opgaver og arbejder alene med klienter, som hun tager ud til.

Hun var i praktik på et plejehjem for demente i Finland i en måned.

#### **Sproget som barriere**

Tine fortæller om, hvordan det var svært at få et fagligt udbytte baseret på en dialog med de ansatte. Kun få af de ansatte kunne en smule engelsk, og hun savnede især muligheden for at kunne spørge ind til, hvorfor de arbejder, som de gør. Hun fulgte en yngre ansat rundt i dennes arbejde og kunne observere, hvad hun lavede. Selve det at observere deres arbejde fremhæver hun som positivt, men den yderligere dimension at kunne snakke med de ansatte om deres praksis har hun savnet.

Udover at følge den yngre finske kollega, var hun sammen med afdelingslederen, men det meste af afdelingslederens arbejde var kontorarbejde, og derfor var der ikke noget relevant udbytte at observere.

På morgenmøderne forsøgte hun at stille spørgsmål, men mange af spørgsmålene fik hun aldrig svar på, for de ansatte ikke kunne forklare det på engelsk.

Klienterne var demente, og de fleste havde intet sprog, men hun mener alligevel, at det var en stor begrænsning for hendes mulighed for at arbejde sammen med klienterne:

*“Jeg ville ikke gå ind og lave en form for overgreb på dem – på de beboere der var – i og med at jeg ikke kunne fortælle dem, hvad er (det) du gør, og hvad er din hensigt, sådan at de er med på, hvad der sker omkring dem.”*

Hun fandt dog en af beboerne, der kunne lidt engelsk, og derfor var hun meget inde hos hende.

## **Perspektiver på arbejdet i Danmark**

Tines største udbytte har klart været at se en anden praksis på et plejehjem og at kunne bruge disse oplevelser til at sætte arbejdet i Danmark i perspektiv.

Hun beskriver flere situationer, hvor hun lærte en praksis som hun oplevede som dårligere end praksis i Danmark. For eksempel så hun, at den måde, de løfter beboerne højere op i sengen, var en måde, man i Danmark opfatter som forkert, fordi den gør ondt på patienten. Hun oplevede også en praksis omkring bleskifte, som hun synes er helt uetisk og aldrig havde været mulig i Danmark.

Især omkring kommunikationen med beboerne var der store forskelle som har givet hende et udbytte, der har bestyrket hende i opfattelsen af, hvor vigtig kommunikationen med beboerne er. I den danske praksis forsøger den professionelle hele tiden at inddrage patienterne aktivt i det, der skal ske med dem. På det konkrete sted i Finland manglede dette forsøg på at inddrage patienterne, de var på en måde som objekter for de professionelles indsats.

Hun beskriver flere situationer, hvor de ansatte slet ikke kommunikerede med beboerne, når de kom ind på deres værelser. Og hun fortæller om, hvordan de ansatte satte sig ind i deres glasbur, når de praktiske opgaver var overstået. Der var god normering på plejehjemmet, og i glasburet kunne de ansatte så sidde og overvåge beboerne.

## **De nye perspektiver er formidlet videre hjemme i Danmark**

Efter Tine er kommet hjem, har hun gjort noget ud af at fortælle om, hvor vigtig kommunikationen med klienterne er:

*"Jeg fik fortalt de kolleger vi har, hvor vigtigt det er med den kommunikation, vi har med vores beboere. Hvor vigtigt det er at kunne vise empati. Jeg fortalte om oplevelser i Finland og holdt det op imod herhjemme."*

Som del af det at få perspektiv på egen praksis i Danmark, beskriver hun, hvordan der er sket en personlig udvikling med hende:

*"Det har udviklet mig personligt, jeg er blevet mere selvstændig og tænker mere over, hvad det er jeg gør i mit arbejde. Og det vil jeg jo gerne formidle videre til mine arbejdskolleger. Også for at fortælle, at det er sådan at jeg mener."*

Det personlige udbytte har også bestået i selve det at skulle få en række praktiske ting til at fungere, og det at skulle klare sig selv og være alene med sig selv på sit værelse om aftenen væk fra de daglige familiære rammer.

### **Andre forventninger til opholdet**

Tine havde forventet et andet fagligt udbytte, og hun mener også, hun var blevet stillet det i udsigt:

*"Jeg havde forventet, som det bliver lagt op til, når vi skal af sted, at vi skal indgå i som del af personalet, og at vi skal kunne tage opgaver selvstændigt. Men det var der bare ikke mulighed for."*

Skuffelsen over manglen på fagligt udbytte er blevet vendt til en yderligere opbakning omkring den praksis, hun oplever i Danmark. På spørgsmålet om man kan sige hun har været i udlandet for at få bekræftet, at de ting vi gør i Danmark, er gode, svarer hun:

*"Ja, det var ikke min forventning, da jeg tog af sted, der forventede jeg at få ny viden med hjem, nogle nye måder at gøre tingene på. Men i stedet kom jeg hjem med en bekræftelse på, at det vi gør, det er rigtig godt."*

De sammenlignende perspektiver og det personlige udbytte gør, at hun alligevel ikke fortryder, at hun var på den pågældende arbejdsplads:

*"Det har jo gjort, at jeg er den, jeg er i dag. Havde jeg været et andet sted, havde jeg ikke set de samme ting og ikke blevet så chokeret over det. Tror heller ikke jeg havde gjort så meget opmærksom på det, når jeg kom hjem" (som hvis det havde været et andet sted, for.)*

### **Udlandsopholdet som aktiv for videre jobsøgning**

Tine fortæller, at hun ved jobsamtaler har gjort opmærksom på, at hun har været i udlandet. Hun har oplevet, at arbejdspladserne har været vældig interesserede i at høre om, hvad hun har oplevet.

Hun har oplevet, at arbejdspladserne gerne vil have nyuddannede ind, som har klare holdninger til det at pleje. Hun tror, at det er fordi, der er en del

ældre kolleger, som holder fast i gamle og forældede principper for god pleje. Set i det lys kan man sige, at hendes udlandsopholds betydning for en styrket bevidsthed og udtrykte holdninger om pleje og kommunikation har været et aktiv i hendes fortsatte karriereudvikling.

### **5.3.2 Jette – på feriested for handicappede i England**

Jette har været i praktik i England på et feriested for handicappede. Der havde først været tale om et ophold i Finland, men i England fik hun mulighed for at få gratis kost og logi. Personalet på institutionen var dels fastuddannede og dels af frivillige og havde meget forskellig erfaring med jobbet. Selvom det arbejde hun havde, bestod i en mindre grad (ca. 40 %) i egentlig SoSu-assistent arbejde, mens resten var køkkenarbejde. Der var lange arbejdsdage, flere gange fra 8.30 – 22.30. Hun var udsendt i en måned.

#### **Opholdet som bidrag til en ny opfattelse af kvalitet i arbejdet**

Jette fortæller, hvordan arbejdet på flere måder var forskelligt fra det, hun kender fra Danmark.

Hun fik hurtigt givet et selvstændigt ansvar over for gæsterne (de handicappede), selvom den overordnede opgavefordeling blev styret, uden at hun kunne få indflydelse på det.

Til gengæld erfarede hun, at det øvrige personale var meget åben, når hun tog ting op i forbindelse med arbejdet. For eksempel havde hun i konkrete situationer snakket om hygiejne og løfteteknikker, som hun fandt uhenigtsmæssige. Hun fortæller om dialogen:

*“Den var som regel positiv. Der var en af assistenterne eller hjælperne som jeg arbejdede sammen med, hvor vi stod og skulle vaske et kateter, og hun tog ikke handsker på, og hun vaskede ikke, som jeg har lært man skal gøre. Og der snakkede jeg med hende om, hvorfor hun gjorde som hun gjorde (...) så begyndte hun, gud ja, det kunne (hun) da egentlig godt forstå, det var måske derfor, folk fik blærebetændelse.”*

Hun fortæller også, at personalet ikke passede så godt på sig selv med hensyn til arbejdsteknikker m.v. I forbindelse med løfteteknik kan hun også nævne det eneste konkrete nye hun oplevede, hvad angår redskaber og hjælpemidler, nemlig et anderledes løftebælte.

Personalet var utrolig omsorgsfuld over for gæsterne, og hun erfarede, at der er store kvaliteter i den måde de går til arbejdet på. I stedet for at gå op i regler, så gik de mere op i at få en god menneskelig kontakt med gæsterne. Hun har overvejet, at det måske kan skyldes, at det var et feriecenter, mens det godt kunne være det havde anderledes på et plejehjem. Alligevel har hun overvejet forskellen på kvaliteten i arbejdet i Danmark og i England. Hun mener kvaliteten i Danmark drejer sig om at bruge de ting, man har lært på en god måde og sikre en ensartet pleje.

*"I Danmark har man mange regler om, hvordan vi gør, det er meget sat op i små kasser. Og når man er nyuddannet som mig, så tænker man meget, det skal være sådan og sådan. Hvor kvaliteten i arbejdet derovre handlede meget om det psykiske i mennesket, ikke så meget den fysiske pleje. Deres tolerancer var anderledes over for de handicappede, de så dem med andre øjne."*

Jettes oplevelser af forskellene i måden at arbejde på og hendes efterfølgende refleksioner over det har bidraget til, at hun har udviklet nye måder at opfatte kvalitet i eget arbejde på.

*"Kvalitet er for mig at have lidt mere fleksible rammer, og det tror jeg, jeg har fået efter at have været i England. Jeg synes, jeg er blevet bedre til at se det hele menneske, end vi gør i Danmark, vi prøver at sige, vi gør det. Men jeg synes ikke, vi gør det."*

## **Personligt udbytte – for arbejdet og for livet!**

Jette beskriver, hvordan en masse oplevelser har givet hende et personligt udbytte, der har betydning for hende både i forhold til hendes arbejde og i forhold til hendes liv i øvrigt. Udover det at skulle tackle mange uforudsete situationer fremhæver hun, hvordan hun er blevet bedre til at sige fra. Det skyldes blandt et opgør hun var nødt til at tage med andre elever, der var sendt ud til samme sted. Da de andre valgte at forlade dette hurtigt, ønskede hun som den eneste at blive, hvilket medførte en konflikt.

Betydningen af at sige fra og tage flere udfordringer op, har hun blandt oplevet i sin efterfølgende praktik. I praktikken har hun været i stand til at diskutere måder, tingene bliver gjort på.

*"Min selvtillid og tro på, at det jeg gjorde var rigtigt, den var i hvert fald blevet meget større. Jeg så måske lidt mere kritisk på nogle ting også, jeg er blevet bedre til at stille spørgsmålstejn ved plejen (...) Jeg fandt ud af, at det ikke var så farligt at være kritisk – der var ikke nogen, der hakkede hovedet af mig."*

Efter opholdet fik hun også på skolen den tilbagemelding, at hun var begyndt at reagere anderledes. Hun tænkte mere over tingene og spurgte til og igangsatte flere ting.

Endelig nævner hun også, at hun på det private plan også har fået reaktioner på, at opholdet har ændret hende. Hun fortæller for eksempel om en datter, der siger, at der nu bliver meget klare grænser, og andre synes ikke, hun er så selvudslettende som før i tiden.

## **Videregivelse af erfaringer**

Efter opholdet har Jette i mange situationer fortalt om opholdet til sine kolleger. Hun har oplevet, at de har været interesserede i at høre om hendes erfaringer. Hun har også holdt et lille oplæg på arbejdspladsen, og hun kan godt forestille sig at fortælle om sine oplevelser på et kursus eller lignende,

men samtidig synes hun det er svært helt præcist at få fortalt om det store udbytte, fordi det i høj grad er på det personlige plan, udbyttet ligger.

## **Arbejdsgivervinklen for SoSu-assistentelever**

De uddannelsesansvarlige i en kommune er blevet interviewet om deres syn på praktik i udlandet.

De uddannelsesansvarliges rolle i forbindelse med udsendelsen er begrænset. Det er skolen, som informerer om at muligheden eksisterer, de formidler kontakten til det udenlandske praktiksted og sender eleverne af sted. Eleverne er ude i en måned, som er den korteste periode, der kan opnås AER-tilskud til. Når eleverne ikke er ude i længere tid, så skyldes de at både assistent- og hjælperuddannelsen er korte uddannelser (14 og 18 måneder).

Kommunen vurderer fagligt og personligt eleverne, om de kan undvære den måned de mister på det danske praktiksted – resultatet må ikke blive, at kontrakten skal forlænges. Det betyder indirekte, at man ikke regner med, at den læring som sker i udlandet, er en nødvendig del af elevens uddannelse, men bestemt et ønskeligt supplement.

De uddannelsesansvarlige siger, at det meget kommer an på eleven, hvad vedkommende får ud af det. Men de kan lære at sætte danske normer/regler etik i arbejdet i perspektiv. I et af de engelske praktiksteder er den mere gammeldags omsorg med høj grad af personlig involvering i centrum, derved sættes det danske system i relief. Eleverne kommer hjem og har pludselig forstået, hvorfor de i Danmark bliver undervist i, at det er vigtigt at adskille deres privatliv fra det professionelle i Danmark.

Eleverne oplever andre ledelsesformer – nogle steder får man ordrer, det gør man ikke i Danmark. Sprogligt hører de uddannelsesansvarlige ikke, at der er et problem. I begge uddannelser er der direkte nedskrevet mål for de personlige kompetencer, hvilket fint matcher det, der kan læres i udlandet. Et eksempel på en elevs læring:

*“En forsigtig pige udvikler sig til at være en med dynamik, der siger noget i gruppen.”*

Der er bud efter arbejdskraften på de to uddannelsesområde, så udlandsophold er nok ikke i sig selv afgørende for job/ ikke job. Men måske betydning for deres mod til at søge en stilling, som er på kanten af deres kvalifikationer.

## 6. English summary

### Introduction

This report is based on the results of an examination which focuses on the learning outcomes of practical training abroad within initial vocational training (i.e. technical, business and social health care education programmes).

During the past years, much focus has been given to the international mobility of students. This has resulted in a need for an updated knowledge of the field, including an illustration of activity level and the outcomes.

International mobility of students has been on the political agenda several times during the past years. In 2004, the Government worked out a statement to the Parliament on why and how the Danish education programmes should be internationalised. In this statement, a number of incentives were pointed out, which may contribute to an increase in the international mobility of students. In 2006, a number of recommendations as to how to strengthen the international dimension in the Danish education programmes was put forward by 'Globaliseringsrådet', the Governmental Advisory Committee on Globalization. One of the results of Globaliseringsrådet's work was the appointment in the autumn 2005 of 'Udvalget om Fremtidssikring af Erhvervsuddannelserne', a Committee to Secure the Future of Vocational Education Programmes. One of the tasks this Committee has been given is to propose how to strengthen the international dimension, including how more students in the vocational education programmes can implement practical training periods abroad.

During recent years, there has been a considerable international mobility of students within the vocational field. More and more Danish professionals carry out tasks abroad, and more sectors, especially the finance sector and the catering sector are undergoing an increased internationalisation process these years.

Previous surveys do not give a sufficient updated knowledge of the international mobility activity within the vocational education programmes. On this basis, CIRIUS initiated a survey in 2004 which should illustrate the impact and outcome of implementing a part of the individual vocational education programme abroad.

The objective of this survey is to improve the basis of knowledge within the field of international mobility of students within initial vocational education programmes. The survey illustrates how and to what extent it can be advantageous to take part of one's education programme abroad, including:

- What students in vocational education and training learn - professionally, linguistically and personally

- Students' satisfaction as to contents and usability of placements abroad
- Work differences
- What Danish practical training companies gain through student placements abroad
- How the learning benefit from abroad is dealt with
- Whether students with practical training experiences from abroad benefit more from the total education programme than students without these experiences.

In order to examine the above-mentioned points, the survey has primarily focused on students sent out from Danish companies to companies abroad within the frames of 'PIU', a national placement programme. Very few companies send out trainees. Only about 300-400 trainees from companies make use of the PIU programme each year. In comparison, approx. 60,000 students at the initial vocational education programmes have apprenticeships with Danish companies. The PIU programme has existed since 1992 and PIU placements abroad are financed through 'AER', the Employers' Reimbursement Fund. In order to receive financial support for a placement abroad from AER, the placement must have a minimum duration of one month. Trainees are guaranteed a Danish salary during the placement abroad, as AER gives salary compensation to Danish practical training companies. AER furthermore gives financial support for travelling expenses, removal and housing costs.

In connection with the survey, AER has helped identifying the Danish companies which have had trainees in practical training abroad. Moreover, AER has assisted in sending out questionnaires to those trainees who participated in practical training abroad in the period in question.

The project is financed by the Ministry of Education, the Department for Initial Vocational Education and Training, in the period 2004-2006. Chief Adviser Mr. Svend-Erik Povelsen, CIRIUS, is responsible for the survey and the project management. Director Mr. Flemming Pedersen, Consultant Company Social Survey, and assisting Professor Mr. Niels Warring, Roskilde University, have implemented and completed data collection and reporting.

A working group has been attached to the project consisting of participants from universities, trade committees and vocational colleges.

Staff members in CIRIUS have participated in connection with some of the interviews and have also contributed to the design of the survey.

The results of the survey can be used by vocational colleges, trade committees and the Ministry of Education in the guidance and planning of the internationalisation of future vocational education programmes.

Companies may use the results of the survey to gain knowledge of what trainees learn from periods of practical training abroad.

## Summary

The survey is based on two kinds of data collections. A questionnaire survey has been carried out to which approx. 100 trainees have responded. This figure corresponds to less than half of all trainees sent out in a two-year period. The second kind of data collection is based on qualitative interviews with 12 trainees and their respective personnel managers.

The trainees' learning outcomes have been examined according to a constructed division in professional, linguistic and personal learning. Questionnaire and interview guides have followed these kinds of learning categories. Each category has a number of sub-questions. However, this division does not always reflect the reality. It may for example be unclear, whether a question on learning technical languages belongs to the category of language learning or professional learning. The aim is not to separate the three learning categories, but rather use them as a practical tool to make a structure for the questionnaire survey.

In the presentation of the outcomes of the survey the trainees have been divided into three main education areas:

- technical education programmes
- business education programmes
- social health care education programmes

This division makes it possible to show similarities and differences between students in the three different main education areas. The idea of distinguishing between three main education areas also originates from the interview survey. Significant differences are found between students' involvements in the daily work tasks according to main education area. The results of the questionnaire survey show significant differences between the three main education areas in certain fields, but only minor differences in other fields.

## Trainees' satisfaction with placements abroad

In general, trainees express a high degree of satisfaction with their practical training periods abroad. The satisfaction is to some extent related to whether trainees have carried out work tasks directly linked to their practical training education in Denmark. However, trainees who have not had work tasks directly linked to their practical training education in Denmark believe that the outcome is very beneficial. This has to do with the fact that trainees find the personal benefit to be of great importance. Even students who have not carried out relevant work tasks believe that they have gained from experiencing how workplaces function abroad.

In general, the professional learning is estimated to be less valuable than the linguistic and personal learning. However, there are differences between the three main education areas. Students in technical education programmes find the professional learning to be of greater importance than students in business and social health care education programmes. On the contrary, the technical students find the linguistic and personal learning to be of lower importance than students in the two other main education areas.

When the technical students find the professional outcome to be of greatest importance, it obviously has to do with the type of work. Within the technical education programmes it is to a higher degree possible to work in the production and manufacturing, etc. When social health care students find the linguistic and personal learning to be of greatest importance, it is due to the fact that the work is based on interaction with other people to a high degree.

## **How do trainees benefit from their placements abroad?**

When evaluating the outcomes of placements abroad in relation to the competencies matching the Danish companies' demands on the practical training education in Denmark - namely, what exactly can be used at the practical training workplaces in Denmark - the professional outcome is not that great. This implies to students from all three main education areas. Among other things, this is due to the fact that the Danish labour market is based on advanced technology and specialisation of the production.

Primarily, students return to Denmark with reflections on differences and similarities in the work at the Danish and the foreign trainee workplace. Placements abroad intensify students' reflections on the work processes and principles behind their actual work.

The social health care students return to Denmark with an intensified understanding of the Danish model, which is based on user involvement of clients. Students from the technical education programmes return to Denmark with a greater understanding of the domestic production flow. They have become better at asking the right questions, taking the right decisions and have gained a larger degree of self-confidence.

The business students have typically gotten insights into system building and construction on the foreign market, have improved their communication skills and have obtained a higher degree of self-confidence.

## **Language and work tasks abroad**

Language plays a significant role in the implementation of a work task or a product abroad and is central for students' ability to cope with the concrete work tasks at the trainee workplaces abroad.

In general, students from technical education programmes enter easily into concrete work tasks abroad, as the work tasks do not basically require linguistic communication in the implementation. It requires a certain linguistic ability to acquaint the students with the work tasks, but the students can to a high degree benefit from the fact that the work tasks in the different countries are quite alike.

Students from social health care education programmes enter easily into work tasks when their linguistic qualifications are sufficient - primarily in the Nordic countries and English speaking countries, whereas it seems to be more complicated for them in all other countries. The work itself is often recognisable and does not cause problems. When the students need to communicate with a patient, e.g. motivating her/him to take on and off the clothes, it is a barrier if the student is unable to make herself/himself understood.

The business students - primarily clerks generally have difficulties entering into concrete work tasks. They often find themselves in situations where they are introduced to work tasks, but do not get hands-on in order to independently carry out work tasks. There are considerable requirements to linguistic abilities in the office work tasks. Therefore, it is difficult to hand over independent work tasks to Danish students in a foreign country. The students are in general good at languages. However, they do not have the necessary linguistic level required in an administration, where direct contact to citizens is part of the work tasks.

## **Companies' motivations for placing students abroad**

The personnel managers in companies are aware that students will not typically gain concrete professional skills. More companies stress that students, due to their broad professional, linguistic and personal benefits, also gain competencies that can not be transferred directly.

Large-scale private and public companies place students abroad in order to be attractive trainee workplaces in the competition of attracting skilled youngsters. Also, the companies stress the importance of making it possible for the trainees to experience other things and develop personal skills.

Small-scale companies primarily stress the importance of personal development and maturity. Apart from a few significant exceptions, smaller companies do not expect to benefit concretely as workplace from placements abroad.

Companies with subsidiary companies abroad regard the trainee mobility exchanges as a part of an increasing internationalisation process. It is useful for the company that it's employees become aware of work cultures in other countries and are able to speak foreign languages.

The companies do not expect the foreign placements to be time equivalent with the Danish practical training periods. Therefore, they typically place skilled trainees abroad, who are able to catch up for an eventual lost learning benefit.

## **Interchange between practical training in Denmark and abroad**

One can draw a parallel to the connection between practical training in Denmark and abroad and matters on interchange of theoretical education and practical training. It is not a matter of interchanging between learning environments in an educational and workplace context. It is a matter of an interchange between different learning environments. In principle, this requires the same demands on trainees and workplaces to make the interchange work the best possible way. As regards the trainees, it requires that they are able to see the opportunities of learning and of being able to use what they have learnt in a practical and useful context. Moreover, it requires special attention from the Danish and foreign host company, as they are to create the frames to make it possible for the trainee to connect the learning between the two workplaces. As a rule, this means that one should be prepared about the conditions at the foreign workplace, or that time is spent on interviewing the trainees and build on the results of these interviews.

At the return, personnel managers in large-scale companies prioritise to a high degree to evaluate the trainees' placement periods abroad. Was it a good workplace for practical training? How were the housing conditions etc.? They use a kind of evaluation programme to secure the quality of the coming foreign placements. All personnel managers ask about trainees' learning outcomes. However, this is not related to trainees' concrete work, as personnel managers rarely have a direct contact with the trainees.

The trainees tell about their placement periods abroad to their colleagues and masters, and these show much interest in their accounts. But systematic attempts to make the trainees tell about their personal benefits and e.g. how the Danish company might be able to benefit from the trainee's experiences are very seldom initiated.

Only in a few very rare cases, trainees make a subsequent presentation for the employees in some of the departments or have in-depth dialogues with their masters on methods in the work. As regards both business and social health care trainees, it is often the fact that trainees do not return to the same department as before their period abroad. This clearly complicates the intended connection between a placement abroad and the Danish practical training. In many ways, the basic principles for an interchange between practical training in Denmark and abroad are not fulfilled.

In spite of this, the trainees benefit to a high degree from placement periods abroad. Obviously, they seem to find their own ways to deal with and reflect

upon the benefit of their placements abroad. The trainees' situation can best be compared to the situation of a fully-trained worker who changes workplaces in order to gain experiences from different workplaces. In the new as well as in the old company nobody is concerned with his/her learning outcomes neither. Practical training abroad can be seen as a kind of change of workplace before trainees have completed their education programmes. The advantages are obvious: The trainees can put into perspective the implementation of work tasks at more and different workplaces, and the ability to see the connections between different learning environments is intensified.

There is no doubt that trainees with experiences from placement periods abroad generally benefit more from their practical training than trainees without these kinds of experiences.