

Den gode praktikplads

Hvad forskningen ved om rekruttering og fastholdelse af lærlinge i praktikpladsforløb

Seniorforsker og PhD Karin Topsøe Larsen
Center for Regional- og Turismeforskning

Oktober 2021

Den gode praktikplads

Deskwork for projekt Faglært er fedt

Forfatter: Karin Topsø Larsen

Center for Regional- og Turismeforskning (CRT)

Stenbrudsvej 55

3730 Nexø

Telefon +45 5644 1144

E-mail: crt@crt.dk

www.crt.dk

© 2021 Center for Regional- og Turismeforskning.

Udarbejdet for projekt Faglært er fedt.

ISBN: 978-87-93583-28-3

Center for Regional- og Turismeforskning er et center for anvendt forskning, der løfter analyse- og udviklingsopgaver samt forskningsprojekter med særligt fokus på yderområder. Centrets primære fokus er regional udvikling med fokus på yderområder, turisme i et destinationsperspektiv samt modeløkonomisk analyse. CRT er beliggende på Bornholm og har eksisteret siden 1994.

Karin Topsø Larsen er seniorforsker ved CRT. Hun har en ph.d. i lokal- og regional udvikling fra Aalborg Universitet, Institut for planlægning.

Faglært er fedt er et forsøgs- og udviklingsprojekt, der gennemføres af Business Center Bornholm i samarbejde med Resonans Kommunikation, Tænk tanken DEA samt CRT. Projektet støttes økonomisk af NordeaFonden, Bornholms Regionskommune og Sparekassen Bornholms Fond.

Indhold

1. Introduktion	4
2. Læring i praktik og et par ord om frafald	5
Fordele ved læring i praktik på en arbejdsplads:	5
Svagheder ved læring i praktik	5
Et par ord om frafald og hvordan man kan forstå begrebet	6
Omvalg og ikke frafald	7
Virksomhedernes barrierer for at oprette praktikpladser	7
Læringspsykiske arbejdsmiljø	8
En dugfrisk praktikpladsundersøgelse	9
Praktikpladser set fra et virksomhedsperspektiv	9
Praktikpladser set fra elevperspektiv	10
Opsummering	10
3. Hvordan fastholdes elever bedst i praktikken?	11
INDSATS 1: Kvalificeret rekruttering	13
Grundigt interview før ansættelse	13
God introduktion	13
INDSATS 2: Hensigtsmæssige læringssituationer på praktikstedet	14
Læringsmiljø	14
Stærke fællesskaber	14
Sidemandsoplæring	14
INDSATS 3: Evaluering, vejledning, feedback og anerkendelse	15
Anerkendende ledelse	15
Viden om hvad ledelse af unge indebærer	15
Mesterlære og mentoring styrker udvikling	16
INDSATS 4: Personlig støtte til eleven	16
Hjælp til at finde ud af virksomhedens kultur	16
Efteruddannede lærere i virksomheden	16
INDSATS 5: Øget sammenhæng mellem skole og virksomhed	17
Klare målsætninger for elevens læring i praktikken	17
Andre elementer	18
Korte aftaler er ikke uproblematisk	18
Betyder økonomiske tiltag noget for fastholdelsen?	18
4. Gode erfaringer fra andre lande	20
De norske oplæringskontorer	20
De svenske lärlingslärare (faglærere)	20
Partnerskaber: Teknik och vård-college	20
5. Referencer	21

1. Introduktion

'Faglært er Fedt' er et udviklings- og forsøgsprojekt, hvis formål er (1) at fremme andelen af unge og unge voksne, der søger en erhvervsuddannelse, og (2) at øge andelen der gennemfører uddannelsen. Disse projektmål vinder genklang i en lang række projekter på tværs af Danmark i disse år. Hvis vi kan støtte flere unge til at søge en erhvervsuddannelse, og hvis vi kan blive bedre til at fastholde dem, får vi flere færdiguddannede faglærte, hvilket det danske arbejdsmarked efterspørger.

Til trods for at projektet har fælles målsætninger med mange andre projekter, er der flere aspekter, som gør projekt 'Faglært er Fedt' til noget særligt. Dels foregår projektet på Bornholm, der har et stærkt begrænset lokalt udbud af erhvervsuddannelser. Dermed er en specifik målsætning med projektet at udføre forsøg med at understøtte at flere unge og unge voksne vælger en erhvervsuddannelse i lokalområder, hvor der ikke udbydes mange erhvervsuddannelser, og hvor en stor andel må rejse efter undervisningsudbud. Dertil er projekt 'Faglært er Fedt' unikt fordi det indhenter viden om hvilken rolle en særlig aktørtype, nemlig en kommunal erhvervsfremmeaktør (Business Center Bornholm), kan spille i forhold til at skabe flere faglærte. Det er anderledes end de fleste projekter, hvor den mest typiske aktørtype oftest er en erhvervsskole. Som erhvervsfremmeaktør har Business Center Bornholm et udbredt netværk til et stort antal lokale virksomheder på Bornholm. Det påvirker projektets hovedindsatsområder.

Dels skal projektet understøtte at lokale unge og unge voksne kan blive matchet til en lokal praktikplads, uanset om det fag de søger udbydes lokalt eller ej. Dels skal projektet understøtte, at det høje frafald på erhvervsuddannelserne mindskes ved at samarbejde med lokale virksomheder, der udbyder lærepladser om fastholdelse af lærlinge. Her har Business Center Bornholm nogle helt andre forudsætninger end erhvervsskoler har, hvilket måske særligt kan påvirke de virksomhedsrettede indsatser.

Nærværende notat har til formål at opsamle allerede eksisterende viden om, hvordan lærlinges start og gennemførelse af deres praktik i en virksomhed kan optimeres – og dermed understøtte at en så stor andel af lærlinge fastholder deres læreplads som muligt. Der er tale om en opsamling af primært forskningsbaseret viden med fokus på de indsatser, der er forskningsmæssigt belæg for at understøtte i virksomhederne. Målgruppen for notatet er projektledelsen i 'Faglært er Fedt', til brug i planlægningen af projektets indsatser. Dertil er notatet målrettet projektets Advisory board og andre virksomhedsejere, der ansætter lærlinge.

2. Læring i praktik og et par ord om frafald

I dette afsnit er det opsamlet forskellig forskningsbaseret viden om hvad læring i praktik egentlig vil sige – hvad er fordelene og ulemperne? Afsnittet indeholder også en opsamling på viden om hvordan man kan forstå frafald og frafaldsprocesser. Da en del af årsagerne til elevers frafald har at gøre med deres psykiske arbejdsmiljø, indeholder afsnittet også en opsamling på viden om elevernes trivsel og psykiske arbejdsmiljø. Afsnittets overordnede formål er at give baggrundsviden for at forså læring i en praktiksituation og det at være lærling.

Det danske erhvervsuddannelsessystem har høstet international ros, fordi det er båret af et vekseluddannelsesprincip, hvilket vil sige at uddannelsen er baseret på store dele skolebaseret læring kombineret med virksomhedsbaseret læring. Det bevirker blandt andet, at lærlinge, når de afslutter deres uddannelse, er arbejdsmarkedsparat og kompetent arbejdskraft, der umiddelbart kan ansættes i en virksomhed. I mere skolebaserede erhvervsuddannelsessystemer, som f.eks. i Sverige, er der en større overgang mellem skole og arbejde efter endt uddannelse, hvilket har en tendens til at øge ungdoms-/ dimittend-arbejdsløsheden. Men det danske erhvervsuddannelsessystem er ikke uden sine svagheder. Det gælder især den svære overgang fra skole til virksomhed, hvor nogle unge har svært ved at få en praktikplads, fordi der ikke er match imellem antallet, der gennemfører grundforløbene og antallet af praktikpladser indenfor forskellige fag.

Fordele ved læring i praktik på en arbejdsplads:

- Vidensformer: praktik giver handlingsbaseret og erfaringsbaseret viden, der er direkte arbejdsmarkedsrelevant
- Autenticitet: praktikpladslæring opleves meningsfuldt og skaber engagement blandt eleverne
- Socialisering: Eleverne lærer i et socialt fællesskab blandt voksne faglærte
- Identitet: Eleven er ikke kun i lære, hvor vedkommende tilegner sig konkrete kompetencer, men opnår også en faglig identitet
- Oplevelseskvaliteter: I forhold til den klassebaserede læring, giver læring gennem praktik nogle konkrete udfordringer og kropslige-sanselige oplevelser
- Beskæftigelse: uddannelse via praktikpladslæring giver en gradvis og effektiv integration på arbejdsmarkedet
- Faglig autonomi: Læring gennem en praktikplads på en arbejdsplads skaber grundlag for faglig selvstændighed

Svagheder ved læring i praktik

- Produktion fremfor læring er i fokus: Virksomheden er først og fremmest en produktionsenhed, ikke en uddannelsesinstitution
- Specialisering begrænser mulighederne for brede kompetencer
- Mangel på praktikpladser: Der er både strukturelle problemer (manglende match mellem udbud og efterspørgsel) og konjunktur udfordringer – uddannelses-

systemets størrelse fluktuerer med den økonomiske udvikling, hvilket påvirker antallet af praktikpladser

- Skævhed og uklarhed i adgangen til praktikpladser: Det er svært at gennemskue for de unge, om de har en reel chance for at få en praktikplads
- Svag kobling mellem læring i skole og praktik
- Svag kobling til videregående uddannelser

(ovenstående oversigt over fordele og ulemper er baseret på Helms Jørgensen, 2015)

Et par ord om frafald og hvordan man kan forstå begrebet

Et større fleråret, dansk forskningsprojekt der afsluttedes i 2013, har undersøgt fastholdelse og frafald af erhvervsuddannelseselever i Danmark (Nielsen et al., 2013). Projektets resultater viser, at det er meget vigtigt at have en processuel tilgang til forståelsen af frafald. Oftest betragtes frafald som en hændelse, især når det skal måles statistisk, men generelt betragter forskningen frafald som en psykologisk og social bevægelse, hvor eleverne langsomt og gradvist bliver mindre engagerede i at gennemføre deres igangværende uddannelse (Helms Jørgensen & Nielsen, 2013). Frafald må således forstås som en proces, der kan være påbegyndt meget tidligere end selve beslutningen om at stoppe på en given uddannelse. Dermed peger forskningen på et samspil, der består af to dimensioner: 1) På tværs i unges livsforløb – altså det samspil der sker mellem de unges forskellige livsarenaer i og uden for skolen mens de er under uddannelse og 2) På langs i livsforløbet – altså samspillet mellem de unges tidligere skoleerfaringer og deres forestillinger om deres fremtidige liv. På disse to dimensioner kan der være en række måske selvforstærkende og samtidige faktorer, som bidrager til at skabe et frafaldsforløb. Det kan være problemer uden for skolen, der fører til et øget fravær, og som giver vanskeligheder med at følge med fagligt. Det kan løbende svække oplevelsen af at eleven tilhører et socialt fællesskab på holdet, og som på sigt reducerer elevens tro på at have valgt den rigtige uddannelse (Nielsen et al., 2013).

Lærepladsen og adgangen til en læreplads kan både være anledning til, at udfordringerne kulminerer og fører til, at eleven opgiver, især hvis de møder vanskeligheder med at finde en praktikplads. Louw og Katznelson peger på, at praktikpladsmanglen kan føre til, at elever uden en læreplads sænker deres faglige ambitioner og går i stå, mens de venter på en mulighed for en praktikplads eller skal overveje et nyt grundforløb (A. V. Louw & Katznelson, 2014). Det at få en læreplads kan føre til, at læreren finder en større genklang mellem sig selv og sit kommende fag, og dermed kan starten på en læreplads være lig med vejen tilbage i faget.

Omvalg og ikke frafald

Frafald skal ikke altid forstås som udelukkende negativt. 'Frafald' kan i lige så høj grad være udtryk for et kvalificeret omvalg, hvor eleven bliver bedre afklaret med, hvilket fag han/hun er på vej ind i og hvem hun/han selv er i relation til faget (Helms Jørgensen & Nielsen, 2013). I et arbejdsmarkedsregi hyldes faglig mobilitet og jobskifte som udtryk for at være ressourcestærk, ambitiøs og fokuseret, men i et uddannelsesregi, tolkes det oftest som et nederlag. I forbindelse med praktik- og læreplads frafald kan der være tale om, at

eleven gennem mødet med faget, som det udspiller sig i praksis, finder frem til, at et andet fag ville passe bedre. Dermed skal omvalget ikke automatisk tolkes som et nederlag eller en fejlslagen 'on-boarding' proces, men som en nødvendig og lærerig afklaringsproces, der fører til et omvalg.

Virksomhedernes barrierer for at oprette praktikpladser

Antallet af praktikpladser i Danmark fluktuerer med økonomien. I perioder med økonomisk vækst, stiger antallet af praktikpladser, selvom mange virksomheder giver udtryk for, at de ikke har tid til oplæring af lærlinge, når der er pres på ordrerne. Under økonomisk stagnation er der bedre tid til oplæring, men virksomhederne mangler til gengæld økonomi til de ekstraomkostninger en læreplads og lærlingeløn genererer. Det er dog ikke kun de økonomiske vilkår, der har indflydelse på om virksomheder, der ellers er godkendte som praktiksteder, ikke opretter praktikpladser.

I 2006 undersøgte Jørgensen, Jensen, Larsen & Hansen hvilke barrierer virksomheder indenfor en lang række fagområder oplever, som forhindrer dem i at oprette praktikpladser. Undersøgelsen omfattede også hvilke ønsker virksomheder har, hvis de skal øge antallet af lærepladser. De gengives her:

- Det er en barriere for mange virksomheder, at de har specialiseret sig i en sådan grad, at det kan være vanskeligt at sikre, at eleverne får en tilstrækkelig alsidighed og bredde. Derfor ønsker nogle virksomheder bedre muligheder for at etablere kombinationsmuligheder mellem virksomheder, altså delte lærepladser.
- Virksomheder efterlyser, at praktikforløb bliver mere fleksibelt tilrettelagt, således at det er den enkelte virksomhed, der bestemmer, hvornår praktikken passer ind i produktionen og ikke virksomheden, der skal tilpasse sig skolernes planlagte hovedforløbsafvikling.
- En væsentlig barriere for oprettelse af aktive praktikpladser er virksomhedernes manglende tid og ressourcer til at varetage oplæring.
- Virksomheder efterlyser et bedre samarbejde med erhvervsskolerne. Især ønsker virksomheder, at erhvervsskolen i højere grad tager ansvaret for at koordinere samarbejdet mellem skole og virksomhed.
- Endelig giver virksomheder udtryk for en række forskellige utilfredsheder: De har for meget administrativt besvær i forbindelse med oprettelse og administration af lærepladsen, de oplever, at eleverne ikke er dygtige nok, at eleverne mangler motivation og disciplin, at omkostningerne ved at have praktikpladser er for høje, samt at vanskelighederne i at forpligte sig til en treårig uddannelseskontrakt er for store (Jørgensen, Jensen, Larsen, & Hansen, 2006).

Lærlinges psykiske arbejdsmiljø

COWI har for over 10 år siden gennemført en undersøgelse af lærlinges psykiske arbejdsmiljø (Cowi, 2009). Det overordnede billede på dette tidspunkt var, at lærlingene generelt havde det godt. Langt de fleste lærlinge var glade for deres fag, deres lære- og praktikplads og det psykiske arbejdsmiljø. På en række områder var lærlingenes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø endog mere positiv end en tilsvarende vurdering blandt deres faglærte kolleger og de danske lønmodtagere som helhed.

Ikke alle områder af det psykiske arbejdsmiljø fungerede dog lige godt. På nogle områder var der plads til markante forbedringer. Det var ikke mindst tilfældet indenfor områder såsom anerkendelse af lærlingenes indsats, måden oplæringsvirksomhederne tackler lærlingenes fejl på, omgangstonen, sladder og bagtalelse, mobning, uønsket seksuel opmærksomhed, trusler om vold og problemer, der knyttede sig til overgangen fra skolelivet til arbejdslivet. Til trods for den lange liste over problemtyper, var det `kun´ mellem 5 og 10 % af lærlingene, der havde det så svært, at det psykiske arbejdsmiljø risikerede at blive årsagen til, at lærlingene måske afbrød deres uddannelse (Cowi, 2009).

I 2011 blev der fuldt op med en undersøgelse af elevernes tilfredshed og her understregedes betydningen af at få ros for godt arbejde, at blive behandlet ordentligt, at have en følelse af at høre til og, ikke mindst, at have arbejdsopgaver som giver mening. Omvendt ønskede man sig frihed fra drillerier/mobning og at turde sige, hvad man mener (Bjerre & Lamscheck-Nielsen, 2011).

I 2016 samlede Koudahl (Koudahl, 2016a) op på forskellige faktorer, der skaber gode relationer mellem lærlingen og lærepladsen. Han påpeger at ved gennemgang af en række tidligere undersøgelser af, hvad der skaber frafald på praktikpladser, er der ikke sket en egentlig positiv udvikling over de sidste 20 år, hvilket får ham til at foreslå, at man ikke kan måle `den gode praktikplads´ objektivt. Der vil altid være tale om en individuel relation mellem den enkelte lærling og den enkelte arbejdsplads, og det er umuligt at opstille objektive kriterier. Han peger dog på et par grundlæggende forskelligheder mellem mestrenes og lærlingenes perspektiver:

Fra mestrenes perspektiv er det især elevernes personlige egenskaber, der er vigtige. Hvis ikke de kan møde til tiden og vise engagement og initiativ i arbejdet, har deres faglige kompetencer mindre betydning. Mestrene er ikke enige med elevernes udtalelse i, at rutineopgaver ikke er fagligt relevante. Tværtimod er der udpræget enighed blandt de undersøgte virksomheder i studiet om, at alle opgaver er fagligt relevante, fordi de er med til at konstituere faget i sin sammenhæng.

Eleverne karakteriserede `den dårlige praktikplads´ ved, at de ikke bliver udfordret nok, at de skal udføre rutineopgaver og ikke mindst, at der eksisterer et dårligt arbejdsmiljø i virksomheden. I den forbindelse er det i første omgang relationerne til mestrene, der er afgørende og dernæst den almindelige omgangstone.

En dugfrisk praktikpladsundersøgelse

I december 2020 udgav Danske Erhvervsskoler og Gymnasier en praktikpladsundersøgelse, der undersøgte hvordan det står til på lærepladserne i Danmark ud fra et virksomhedsperspektiv og et elevperspektiv. Dels er der undersøgt, hvad der motiverer virksomheder til at tage lærlinge eller ej, dels hvilke forventninger elevernes har til en praktikplads, deres ansøgningsstrategier samt værditillæggelse af det at opnå en erhvervsuddannelse. Resultaterne gennemgås her:

Praktikpladser set fra et virksomhedsperspektiv

- Undersøgelsen viser, at et flertal af virksomhederne har som højest opnåelige formål, at lærlingen bliver en egentlig ressource i virksomheden.
- Det mest vigtige for virksomhederne er, at lærlingene lever op til virksomhedens værdier, som forventes af alle medarbejderne. Det drejer sig om mødestabilitet, arbejdsomhed og samarbejdsvillighed. Virksomhederne forventer at disse værdier primært læres i hjemmet og håndhæves af erhvervsskolerne.
- Det er en forudsætning for virksomhederne, at de har en tilstrækkelig mængde opgaver, før de kan ansætte en lærling, og at de har tilstrækkeligt med ansatte til at kunne stå for oplæringen.
- Det fremmer virksomhedernes vurdering af den ansøgende elev, hvis vedkommende selv søger praktikpladsen aktivt og personligt, eller hvis man kender til eleven gennem netværk.
- Virksomhederne mener, at eleverne bidrager med et frisk pust, men den grundlæggende årsag til at de har lærlinge er, at de føler et samfundsansvar for at uddanne fremtidens arbejdskraft til deres branche.
- Økonomi spiller en relativt lille rolle i overvejelserne om at ansatte lærlinge i virksomheden.
- Undersøgelsen viser, at virksomhederne overordnet er tilfredse med samarbejdet med erhvervsskolerne, men at de ønsker at skolerne var lidt mere virksomhedsorienterede og forstod deres behov, således at skolens indsatser underordner sig virksomhedernes og erhvervslivets praksisser og ikke omvendt.

Virksomhederne forventer at skolerne hjælper med at finde den rette lærling og med det administrative.

Praktikpladser set fra elevperspektiv

- Undersøgelsen viser, at de mest succesrige praktikpladsansøgere også er de mest aktive/ de, der har en aktiv søgestrategi.
- Eleverne opfatter lærepladsen som afgørende for at få en faglighed, og at det faglige fællesskab er vigtigt for dem. Deres succes måles således i, om virksomhederne kan bruge dem.

Undersøgelsen viser, at der er forskellige opfattelser af, hvordan eleven på den ene side godt må være med til at nedbryde fastgroede forestillinger om interne hierarkier, men på den anden side oplever virksomhederne, at eleverne ofte ikke er villige til at betragte sig selv som lærende og derfor ikke vil underkaste sig autoriteter i virksomheden, der gerne vil lære dem noget (Danske Erhvervsskoler og -gymnasier, 2020).

Opsummering

Opsummerende viser undersøgelser, der er gennemført over en periode på mere end 20 år, at overgangen fra den skolebaseret læring til den virksomhedsbaseret træning er en udsat periode for eleven. Den markerer overgangen fra en læringsform som eleverne har været vant til gennem hele deres grundskoletid til en ny læringsform der på godt og ondt er dybt betinget af virksomhedens ressourcer til at oplære den næste generation under

markedsvilkår. Undersøgelserne viser også, at virksomhederne oplever en række barrierer for at tage elever, hvoraf mange er strukturelle, men hvor en del også knytter sig til deres forventninger til lærlingenes ressourcer og værdigrundlag. Rollen med at understøtte en ung elevs overgang fra et skoleliv til et arbejdsmarkedsliv kræver en del ressourcer og opfattes som en nødvendig investering, hvor der forventes et vist afkast.

3. Hvordan fastholdes elever bedst i praktikken?

I dette afsnit er der samlet op på en lang række forskningsprojekter, der har søgt at systematisere hvilke indsatser, der er virkningsfulde for at fastholde elever i praktikken. Det er de samme indsatsområder, der går igen i forskningen. Referencer til forskningsarbejderne er indsat samlet efter opsamlingen. Det drejer sig om:

- Praktikforløb af høj kvalitet styrker fastholdelsen, fordi de **autentiske arbejdsopgaver**, som praktikken indeholder (dvs. opgaver, som eleverne reelt skal varetage i et fremtidigt job), øger elevernes motivation.
- Den gode praktikplads er kendetegnet ved et **stærkt læringsmiljø**, hvor eleverne får mulighed for at prøve kræfter med reelle og meningsfyldte opgaver præget af variation og progression, og hvor læringen sker gennem praktisk sidemandsoplæring samt **løbende vejledning, evaluering og feedback**.
- Det gode praktikforløb er desuden kendetegnet ved, at eleverne bliver **en del af** både det sociale fællesskab og praksisfællesskabet på arbejdspladsen.
- Endelig peger studier også på, at den **gode forberedelse og efterbehandling af praktikken** er væsentlig. Det drejer sig om **at sikre et godt match** mellem elev og virksomhed samt grundig **forventningsafstemning** før praktikkens opstart
- Men det vedrører også at sikre en **tæt kobling mellem erhvervsskolerne og praktikvirksomhederne**, så der skabes sammenhæng i uddannelsen fra skoledelen og til praktikdelen og tilbage igen (Dyssegaard, De Hemmer Egeberg, Nielsen, Steenberg, & Vestergaard, 2014; Koudahl, 2016; Koudahl, Kollin, Andersen, Larsen, & Bruun, 2018; Rambøll, 2016, 2018; Rump & Aarkrog, 2011b)

Forandringsteori:

Styrket gennemførelse af EUD gennem kvalitet i praktikken

Aktiviteter

Stærkt praksis-baseret læringsmiljø

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

Resultater

Høj motivation og faglighed hos lærlinge

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

Virkninger

Gennemførelse af EUD fremmes

- Forbedrede faglige resultater + social trivsel = styrket gennemførelse.

(Baseret på Rambøll, 2016)

I det følgende uddybes de enkelte indsatsområder.

INDSATS 1: Kvalificeret rekruttering

Grundigt interview før ansættelse

Processen inden en uddannelsesaftale underskrives er af stor betydning i forhold til elevens gennemførelse af praktikken. Virksomhedernes rolle starter allerede inden, der underskrives en kontrakt mellem virksomheden og en lærling, idet flere studier indikerer, at forløbet omkring rekrutteringsprocessen har betydning for fastholdelse af eleverne gennem hele praktikperioden.

Systematisk brug af strukturerede jobsamtaler og/eller 'snusepraktikker', før der laves en kontrakt mellem eleven og virksomheden, er virkningsfuldt. Snusepraktikken består typisk af, at en potentiel lærling får mulighed for at prøve forskellige opgaver af, og derved får indblik i hverdagen i faget og virksomheden. Det kan også være opgaver, som afdækker elevens matematiske færdigheder og læsefærdigheder samt relevante kompetencer indenfor det konkrete fag. Forløbet følges typisk op med en opfølgning på forløbet, fx ved at eleven skriver dagbog, så erfaringerne kan deles.

En del studier, også fra udlandet, indikerer, at virksomheder, der har været ramt af frafald blandt deres lærlinge, bruger jobsamtaler og snusepraktikker signifikant mindre end virksomheder, hvor lærlinge gennemfører deres praktik. Systematisk anvendelse af formelle ansættelsessamtaler og snusepraktikker anbefales derfor som virkningsfulde værktøjer til at mindske frafaldet. Dette ved at sikre forventningsafstemning og det gode match mellem lærling og virksomhed fra start (Forsblom, Negrini, Gurtner, & Schumann, 2016).

Både oplæringsansvarlige og elever peger på vigtigheden af, at såvel virksomheden som eleven har deltaget aktivt i udvælgelsesprocessen, således at begge parter føler, at de har fundet det rette match. Den gensidige udvælgelse foregår ofte som følge af, at eleven tidligere har været i erhvervspraktik i virksomheden. Herved kender begge parter hinanden allerede inden praktikkens start. (Dyssegaard, De Hemmer Egeberg, et al., 2014; Laursen, Nielsen, & Nygaard, 2010).

God introduktion

Det er vigtigt, at der foregår en gensidig afklaring af forventninger mellem praktikstedet og eleven. Det er væsentligt, at virksomheden præsenterer eleven for virksomhedens holdninger og værdier samt forventninger til eleven med hensyn til faglighed, omgængelighed og samarbejdsvillighed (Laursen et al., 2010).

Det anbefales, at der tages initiativer til at sikre, at alle praktikvirksomheder har et gennemtænkt introduktionsforløb for deres lærlinge. En god introduktion af lærlingene til arbejdspladsen vil være gavnlig på flere måder. Den vil kunne bidrage til at lette de unges overgang fra grundskole til arbejdsliv og samtidig hjælpe til at afstemme virksomhedens og lærlingens forventninger. Den tvinger også virksomhederne til at gøre det klart, hvilke krav de stiller til de unge, og hvad virksomhederne omvendt har at tilbyde.

Introduktionen kan f.eks. omfatte udlevering og gennemgang af en 'virksomhedens lærlingehåndbog' - samt introducerende samtaler - herunder en samtale mellem en repræsentant fra skolen, den oplæringsansvarlige og den unge selv (Cowi, 2009).

INDSATS 2: Hensigtsmæssige læringssituationer på praktikstedet

Læringsmiljø

Som allerede nævnt indikerer en lang række studier, at et stærkt læringsmiljø i praktikken er en central virkningsfuld mekanisme. Det indebærer fx, at eleverne får mulighed for at prøve kræfter med reelle og meningsfyldte opgaver, og at der er variation og progression i elevernes opgaver i virksomheden undervejs. Studierne indikerer også, at det er centralt, at eleverne får mulighed for at udfolde deres potentialer og opnå en følelse af mestring i deres fag (Forsblom et al., 2016; Rambøll, 2016, 2018).

Stærke fællesskaber

Studierne indikerer, at stærke fællesskaber på praktikpladsen virker. Det indebærer for det første, at eleven oplever at blive en del af praksisfællesskabet på praktikpladsen. Rambøll (2016) viser, at det bidrager til, at eleven udvikler en stærk fagidentitet, der motiverer eleven, både til at dygtiggøre sig og til fastholdelse i uddannelsen. Andre studier viser, at stærke sociale fællesskaber i praktikken har betydning for fastholdelse. Det er vigtigt, at eleverne føler sig anerkendte og oplever at høre til (Rambøll, 2016, 2018).

I tæt relation hertil viser studierne at det er vigtigt, at eleven evalueres, og at han/hun får løbende feedback og anerkendelse fra de mere erfarne fagudøvere på praktikstedet. Det er også en generel anbefaling for ledelse og fastholde af unge på nutidens arbejdspladser, at de får anerkendende feedback (Spuur & Essenbæk Toftbjerg, 2020). Det er vigtigt, at eleven arbejder sammen med forskellige svende/faglærte samtidig med, at der dannes en fast arbejdsrelation til en enkelt lærepladsansvarlig, har også stor betydning. Her er tydelig kommunikation vigtigt, kombineret med, at der stilles krav fra svenden, og at man udviser gensidig interesse og respekt for hinanden. Endvidere understreges vigtigheden af, at elever, som er i praktik i samme virksomhed, gives mulighed for at diskutere faglige problemstillinger med hinanden (Laursen et al., 2010).

Sidemandsoplæring

Sidemandsoplæring fremhæves som en indsats, hvor studierne viser positive resultater. Det gælder både i forhold til kvalitet, læring og fastholdelse. Sidemandsoplæring giver eleverne mulighed for at observere erfarne praktikere i arbejdet, og dermed bliver de bedre klædt på til at prøve kræfter med opgaverne selv. Nogle studier indikerer imidlertid, at det er en forudsætning for at skabe god sidemandsoplæring at læreren mødes af en person, som er motiveret i forløbet, og at arbejdspladsen generelt er præget af en stærk læringskultur (Rambøll, 2016, 2018).

INDSATS 3: Evaluering, vejledning, feedback og anerkendelse

Både oplæringsansvarlige og elever påpeger i forskellige studier, at den forventningsafstemning som den gode praktikplads starter med ikke bør slutte, når eleven

påbegynder sit praktikophold, men derimod fortsætte gennem hele praktikperioden (Laursen et al., 2010). Flere studier indikerer at løbende evaluering af praktikforløbet, vejledning undervejs og feedback er centralt for kvalitet og læring i praktikken og herigennem fastholdelse. Det er vigtigt at eleven evalueres, da det er med til at signalere overfor eleven, at der tages hånd om og tages ansvar for deres faglige udvikling i virksomheden og dermed bidrager til, at praktikforløbet bliver udbytterigt (Dyssegaard, Egeberg, Steenberg, Tiftikci, & Vestergaard, 2014; Rambøll, 2018; Rump & Aarkrog, 2016).

Et studie sætter fokus på mentorordninger på praktikstedet som en virkningsfuld indsats til at fastholde elever i uddannelse (Dyssegaard, 2014). Studiet viser, at det, at elever har tilknyttet en faglig kompetent person, som han eller hun kan dele faglige, personlige eller samarbejdsrelaterede problemstillinger med, bidrager til fastholdelse. Studiet indikerer dog også, at virkningsfulde mentorordninger i praktikken forudsætter, at fagudøverne klædes på til opgaven, fx via kompetenceudvikling inden for coaching.

Anerkendende ledelse

Studier af unge på arbejdspladsen anbefaler, at virksomhederne i højere grad fokuserer på anerkendelse og dens betydning for lærlingenes - og medarbejdernes - læring og trivsel. Anerkendelse motiverer og giver lærlingene en tilbagemelding på, hvor godt de gør deres arbejde, og om de er på rette spor. Den indebærer samtidig et nærvær overfor de unge, der - ikke mindst i starten af et arbejdsforhold - er vigtigt for tilpasningen til det nye arbejdsliv (Spuur & Essenbæk Toftbjerg, 2020). Anerkendelse har betydning for både læringen og den sociale og faglige trivsel, fordi den bekræfter eleven i, at han/hun bidrager med noget værdifuldt til arbejdspladsen. Anerkendelse betyder, at eleven føler sig synlig og taget alvorligt - og at arbejdsindsatsen ikke er ligegyldig (Rambøll, 2018).

Viden om hvad ledelse af unge indebærer

Mange ledere kan nikke genkendende til, at deres unge medarbejdere har et stort behov for feedback og anerkendelse. Lederne oplever, at deres unge medarbejdere forventer at få feedback i et større omfang og med højere frekvens end tidligere. Der er ikke lavet studier af ledelsesformer overfor lærlinge indenfor erhvervsuddannelsessystemet, men der er for nyligt udkommet en anvendelsesorienteret bog om ledelse af unge, baseret på unge med en videregående uddannelse. Den behandler spørgsmål omkring ledelse af unge uden større selvindsigt, og unge, der ikke umiddelbart kan sætte ord på, hvad der motiverer og driver dem.

”Det er således vigtigt, at lederen er i stand til at hjælpe den unge til at finde frem til sine grundlæggende behov og konkretisere disse, så der bliver klarhed over, om de kan opfyldes inden for virksomhedens rammer” (p. 27, Spuur & Essenbæk Toftbjerg, 2020)

Mesterlære og mentoring styrker udvikling

En metode til at styrke den unges faglige og personlige udvikling, er gennem hjælp fra en erfaren leder eller kollega, der som mentor deler ud af sine erfaringer og kompetencer og guider den unge via rådgivning, sparring og feedback.

Idéen er, at den unge går fra: "Lille erfaring, lille tro på egne evner, via mesterlære og mentoring" til "lille erfaring, stor tro på egne evner" og endelig til "Stor erfaring, stor tro på egne evner", hvilket fører til en handlekraftig og effektiv medarbejder (Spuur & Essenbæk Toftbjerg, 2020).

INDSATS 4: Personlig støtte til eleven

Hjælp til at finde ud af virksomhedens kultur

Det er vigtigt, at eleven inddrages i virksomhedens kultur. Det betyder, at eleven må tillære sig omgangstonen blandt de ansatte i virksomheden og herigennem blive en mere fuldgældig deltager i (praksis) fællesskabet. Derudover peger studier på vigtigheden af, at eleven er tilknyttet én fagligt kompetent person, som han/hun kan tale med om både faglige og personlige problemstillinger. Dette kan tage form af en mentorordning (Laursen et al., 2010).

Efteruddannede lærere i virksomheden

Studier viser også, at efteruddannelse af fagudøverne i virksomheden kan bidrage til, at de tager et større ansvar for elevens faglige oplæring og generelle trivsel i virksomheden. Ligeledes påpeges det, at den oplæringsansvarlige skal være tilgængelig for samtaler om personlige forhold og samarbejdsrelaterede aspekter i praktikken (Laursen et al., 2010), et forhold som også understreges i forskning om generel ledelse af unge (Spuur & Essenbæk Toftbjerg, 2020)

INDSATS 5: Øget sammenhæng mellem skole og virksomhed

Klare målsætninger for elevens læring i praktikken

Der er gennemført flere forskningsprojekter, der viser, at det er vigtigt for elevernes gennemførelse, at de oplever en sammenhæng mellem det, de lærer på skolen og det, de lærer i deres praktikpladsvirksomhed. Sammenhængen bidrager til, at eleverne bliver mere motiverede for at lære teori i skolen, da de kan se, at teorien kan anvendes i praktikken. Samtidig kan en sammenhæng mellem den praktiske læring i virksomheden med skoleforløbet, føre til, at de kan sætte deres praktikplads-baserede læring i perspektiv.

Forskellige kortlægninger viser, at der er behov for og plads til forbedring af samarbejdet mellem erhvervsskolerne og lærlinges praktikvirksomheder. Formålet med det forbedrede samarbejde er at skabe nogle klare målsætninger for lærlingen i praktikken, hvilket dels gør at eleven føler, at der tages hånd om hans eller hendes uddannelse, og dels gør, at eleven oplever en sammenhæng mellem den skolebaserede og den virksomhedsbaserede del af uddannelsen. Begge dele er med til at styrke elevens motivation (Dyssegaard, Egeberg, et al., 2014; A. V. Louw, 2015).

Endelig påpege forskningen, at et øget samarbejde mellem skole og praktikplads skal sikre en forventningsafstemning mellem eleven og praktikpladsen, således at der er et bedre match mellem, hvad praktikpladsen selv føler, de kan levere rent læringsmæssigt og skolens forventninger (Dyssegaard, De Hemmer Egeberg, et al., 2014; Nielsen et al., 2013; Rambøll, 2016; Rump & Aarkrog, 2016).

Det er en forudsætning, at både skolen og praktikvirksomheden ved, hvad eleven kan, hvis det, eleven arbejder med og elevens læreproces i skolen og i virksomheden skal understøtte hinanden. Derfor er der ofte behov for en mere tydelig dialog mellem elev, skole og praktik om det, eleven har lært og kommer til at lære på skolen, og hvad eleven har arbejdet med i praktikken.

Der findes en række praktiske råd til dette, som er udarbejdet af Danmarks Evalueringsinstitut:

- Det er skolen, der bør tage initiativet til en styrket dialog med praktikstederne.
- Man skal være bevidst om kulturforskelle mellem skole og virksomhed. Virksomhedernes formål er ikke oplæring af elever, men at udføre bestilte opgaver. Det er derfor vigtigt at tale om oplæring i tæt sammenhæng med produktionen eller opgaverne i virksomheden.

Der er eksempler på to former for dialog med praktikvirksomheder:

- Informationsmøder for virksomheder, elever (og eventuelt også deres forældre). På møderne bliver både virksomheder og elever introduceret sammen til uddannelsens elementer og til de mål, der gælder for skoledelen og for praktikdelen. Logbog eller praktikerkklæringer kan også vises frem.
- Treparsamtaler mellem en elev, elevens lærer og elevens praktikvirksomhed. De faglige samtaler kan tage udgangspunkt i elevens læring. I forsøgsprogrammer har der været gode erfaringer med at bruge logbog eller en anden oversigt, der beskriver elevernes læring og de elementer, der indgår i uddannelsen (Danmarks Evalueringsinstitut, 2015).

Studier viser dog også, at sådanne møde- og evalueringsformer ikke kan stå alene. For at undervisningen på skolen og oplæringen i praktikken opleves som meningsfuld af eleverne, er det afgørende, at der er sammenhæng mellem aktiviteterne i skolesammenhæng og i praktikken, og at der er en overensstemmelse mellem produkttyper, produktmærker og de redskaber, som anvendes begge steder (Laursen et al., 2010).

Især eleverne har i forskellige studier givet udtryk for, at det er vigtigt at både skolen og praktikvirksomheden ved, hvad eleverne laver, når de er 'det andet sted'.

Der er også studier som viser, at praktikvirksomhederne efterspørger mere viden om elevernes uddannelsesforløb. De ønsker viden om uddannelsesmålene, men også om indholdet af skoleforløbene. Især virksomheder, der har været praktikvirksomheds-godkendt i længere tid mangler viden om de faglige mål, som eleven skal opfylde (Danmarks Evalueringsinstitut, 2015).

Andre elementer

Korte aftaler er ikke uproblematisk

Et forskningsstudie sammenligner fastholdelsen blandt elever, som har hhv. korte og ordinære uddannelsesaftaler. Studiet indikerer, at elever, der har korte uddannelsesaftaler,

har en lidt større tendens til at falde fra. Det kan hænge sammen med, at de korte uddannelsesaftaler er forbundet med større usikkerhed omkring praktikken for eleven, fordi aftalerne løbende skal forlænges, eller der skal tegnes nye (Hutter & Hjermov, 2017).

Betyder økonomiske tiltag noget for fastholdelsen?

Et andet studie har set på, om tilskudsordninger til virksomheder bidrager til at sikre fastholdelse. Tilskudsordningen indebærer, at virksomhederne kompenseres økonomisk, såfremt de opretter flere praktikpladser end normalt. Med tilskuddet reduceres virksomhedernes udgifter til praktikforløbene. Undersøgelsen viste, at tilskud har betydning for, hvor mange lærepladser der oprettes og dermed for elevernes frafaldsrate, altså at færre falder fra på grund af mangel på praktikpladser. Men studiet kunne ikke påvise en sammenhænge mellem økonomiske tilskudsordninger og øget gennemførelse blandt de, der havde fået en praktikplads (Rambøll, 2018).

Opsummering

Opsummerende kan siges, at der er en del gode og ganske konkrete råd at hente fra den eksisterende viden om hvad der virker i virksomhederne, når det gælder den gode modtagelse og fastholdelse af elever i en lærlingeansættelse. Helt overordnet gælder det først og fremmest om at tage sig tid til en god og gensidig introduktionsperiode mellem elev og virksomhed, med en tydelig forventningsafstemning. Den gode introduktion er en integreret del af et læringsmiljø i virksomheden, der bevidst arbejder med en progression i elevens faglige udvikling og sociale integration. Som det tredje centrale element er den løbende evaluering og feedback fra virksomhedens side til eleven, der understøtter progression i læringen og den fortsatte motivation. Som et fjerde element er et apparatur i virksomheden, der kan støtte eleven, hvis vedkommende oplever vanskeligheder. Dette apparatur kræver, at de ansatte der fungerer som støttepersoner er motiveret og har de fornødne kvalifikationer til indsatsen. Og endelig er det femte centrale element, at der skal være en god og stærk sammenhæng mellem det eleven lærer i skolen og på sin praktikplads, hvilket forudsætter et godt samarbejde mellem de to aktører.

4. Gode erfaringer fra andre lande

I dette afsnit gengives den viden vi har fra andre lande, inklusiv gode eksempler på instanser og indsatser som man kan overveje at forsøge sig med i en dansk kontekst. Christian Helms Jørgensen har i forbindelse med et større Nordisk forskningsprojekt, udarbejdet en oversigt over hvilke Nordiske indsatser, han mener, vi kunne lære af i Danmark for at øge vores kvalitet i praktikoplæringen (Helms Jørgensen, 2015).

De norske oplæringskontorer

I Norge har praktikvirksomhederne organiseret sig i et større antal lokale- eller regionale sammenslutninger af praktikvirksomheder inden for eller på tværs af brancher. De kaldes oplæringskontorer og i 2018 blev mere end to tredjedele af alle lærlingekontrakter indgået med oplæringskontorerne som partnere.

Helms Jørgensen har vurderet dem og påpeger at de:

- Løser problemer med kvalitet i praktik og manglende praktikpladser
- Organiserer virksomhedernes fælles interesser i forhold til oplæring
- Tager et fælles ansvar for kvalitet i praktikken
- Sikrer praktikpladser
- Er medpart i praktikaftaler/lærekontrakter
- Fører tilsyn med kvalitet i oplæringen
- Gennemfører interviews med lærlingene
- Organiserer kurser for instruktører/praktiske lærere i virksomhederne
- Organiserer kombinationspraktik m.v.

De svenske lärlingslärare (faglærere)

- Løser problemer med skole-virksomheds samarbejdet
- Har ansvar for at skabe sammenhæng for eleven mellem skole og praktik
- Besøger jævnligt eleven/ lærlingen i praktikvirksomheden
- Bruger det meste af arbejdstiden på at besøge praktikvirksomhederne
- Holder trepartssamtaler med elev/lærling, oplærer på praktikpladsen
- Fører tilsyn med kvaliteten i oplæringen
- Vurderer hvilke praktikmål der er opnået
- Opsamler viden om hvordan læring i praktik kan kobles til skolebaseret læring
- Støtter eleven i at begå sig på arbejdspladsen

Partnerskaber: Teknik och vård-college

- Tæt, varigt og forpligtende samarbejde mellem erhvervsskole og virksomheder
- Løser problemer med kvalitet og skole-virksomheds samarbejdet
- Slår bro mellem elevens læring i skole og på arbejdsplads
- 150 skoler og 2000 virksomheder deltager
- Arbejdsmarkedets parter plus kommuner står bag (Helms Jørgensen, 2015; 2016)

5. Referencer

Bjerre, C., & Lamscheck-Nielsen, R. (2011). Elevtrivsel er guld værd. God praktikoplæring i erhvervsuddannelserne. København.

Cowi. (2009). Lærlinge og elevers psykiske arbejdsmiljø. Lyngby.

Danmarks Evalueringsinstitut. (2015). Tæt kobling mellem skole og praktik. Inspiration til skolernes arbejde. København.

Danske Erhvervsskoler og -gymnasier. (2020). Praktikpladsundersøgelse. København.

Dyssegaard, C. B., De Hemmer Egeberg, J., Nielsen, T. K., Steenberg, K., & Vestergaard, S. (2014). Virkningsfuld undervisning, praktik og vejledning på erhvervsuddannelserne. En forskningskortlægning. Aalborg, Denmark.

Dyssegaard, C. B., Egeberg, J. D. H., Steenberg, K., Tiftikci, N., & Vestergaard, S. (2014). Forskningskortlægning af håndterbare forhold til gavn for fastholdelse , øget optag og forbedrede resultater i erhvervsuddannelserne. Aarhus.

Forsblom, L., Negrini, L., Gurtner, J.-L., & Schumann, S. (2016). Dropouts in Swiss vocational education and the effect of training companies' trainee selection methods. *Journal of Vocational Education & Training*, 68(4), 399–415. Retrieved from 10.1080/13636820.2016.1222596

Helms Jørgensen, C. (2015). Nytænkning i praktikken. Forskningsprojekt Nordforsk. In *The future of Vocational Education* (pp. 1–4). Roskilde: Roskilde Universitet.

Helms Jørgensen, C. (2016). Det gode læringsmiljø i praktikken. In *Den gode praktikplads?* (pp. 1–33).

Helms Jørgensen, C., & Nielsen, K. (2013). Frafald fra erhvervsuddannelserne - mod en mere nuanceret forståelse. *Utbildning & Lärande*, 7, 1(Tema: perspektiv på gymnasial yrkesudbildning), 14–31.

Hutter, C., & Hjermov, P. (2017, September 27). EVA:kortere praktik kan koste elevers faglighed. *Altinget*, pp. 1–5. <https://doi.org/10.1155/2010/706872>

Jørgensen, C. H., Jensen, H. H., Larsen, L., & Hansen, J. A. (2006). Hvorfor oprettes der ikke praktikpladser? En undersøgelse indenfor fire uddannelser: Murer, automatikfagtekniker, kontor og social- og sundhedsassistent.

Koudahl, P. (2016). Den gode praktikplads. In LO (Ed.), *Den gode praktikplads?* (Konference, pp. 41–48). København: Danske Professionshøjskoler.

Koudahl, P., Kollin, M. S., Andersen, H. L., Larsen, S., & Bruun, A. R. (2018). Hovedforløb på erhvervsuddannelserne efter reformen. København.

Laursen, D. N., Nielsen, K., & Nygaard, S. E. (2010). Den gode praktikplads - fuldførelse, fastholdelse og frafald i erhvervsuddannelserne. Undervisningsministeriets håndbogsserie.

Louw, A. V. (2015). Mod en tættere kobling mellem skole og praktik. Retrieved from <http://forskningsdatabasen.dk/en/catalog/2288822317>

Louw, A. V., & Katznelson, N. (2014). Mellem fastholdelse og uddannelse: Om elevernes møde med erhvervsuddannelserne. In I. T. Størner & K. H. Sørensen (Eds.), *Elever i erhvervsuddannelserne* (1. udg., pp. 19–37). Munksgaard. Retrieved from <http://munksgaard.dk/PAU/Elever-i-erhvervsuddannelserne/9788762812482>

Nielsen, K., Helms Jørgensen, C., Koudahl, P., Munk, M. D., Pilegaard Jensen, T., Tanggaard, L., ... Lippke, L. (2013). Slutrapport: Erhvervsskoleelever i det danske erhvervsuddannelsessystem. Aarhus.

Rambøll. (2016). En systematisk kortlægning af viden vedr. klare mål (EUD), (September).

Rambøll. (2018). Kortlægning: Styrket søgning og gennemførelse af EUD. København.

Rump, A. Ø., & Aarkrog, V. (2016). Notat om resultater af forskning i erhvervsuddannelserne Januar 2013- februar 2016. København.

Spuur, K. C., & Essenbæk Toftbjerg, A. (2020). Ledelse af unge. Tiltræk og fasthold med nærværende ledelse. (1st ed.). Danmark: Dansk Pyskologisk Forlag.