

# Gode uddannelsesforløb i oplæringen

---

DI Lederbox

4. marts 2026

Lektor, Arnt Louw, Center for Ungdomsforskning, Aalborg Universitet



AALBORG  
UNIVERSITET

cefu | Center for  
Ungdomsforskning

CEVEU

CENTER FOR VIDEN OM  
ERHVERVSUDDANNELSER

Arnt Louw, [avl@ikk.aau.dk](mailto:avl@ikk.aau.dk)

---

# Bud 1: Gør lærlingen / eleven nødvendig

Lærlinge og elever i oplæring lærer bedst, når de oplever at løse værdifulde opgaver, der har betydning for produktionen og driften.

Giv dem arbejdsopgaver, der giver mening, og hvor de får mulighed for at vise, hvad de kan.



# Med opgaven i centrum

” På skolen bygger du bare til dig selv, og så skal det bare rives ned bagefter. Man går ikke så meget op i det, synes jeg. Det gjorde jeg i hvert fald ikke, fordi jeg vidste, det alligevel skal rives ned. Men her er det jo helt anderledes. Det skal jo ikke bare rives ned i morgen.

Murerlærling



---

## Bud 2: Giv ansvar i passende tempo

Produktion og drift er førsteprioritet og nogle gange går det stærkt for lærlinge og elever i oplæring.

Tænk over, om opgaven passer til niveauet, og sørg for, at der altid er en fagperson, de kan gå til og spørge om hjælp.

# Ansvar



*I næste uge skal jeg så stå helt på egne ben.  
Der kommer jeg til at køre fuldkommen selv.  
Jeg har det lidt stramt med det. Men fordi jeg  
er nervøs og har svært ved at stå på egne ben.  
Men man lærer det kun ved at prøve det  
(Lærling, godschauffør, SMS).*



---

## Bud 3: Prioriter onboarding

Tag ordentlig imod lærlingen eller eleven første dag og sørg for at virksomheden er klar til at modtage en ny kollega.

Lav klare forventningsafstemninger og aftal, hvem der 'har' lærlingen eller eleven i hele forløbet - hvem der tager ansvar for at være lærlingens eller elevens vejleder og faglige rollemodel.

# Starten på oplæringen er make or brake



”

*Den første dag brugte jeg primært tiden på at lure af, hvem jeg gik med, frem for at finde ud af, hvad fanden jeg egentlig lavede. Fordi jeg vil gerne have det godt. Og når jeg har det godt, så kan jeg lære. Har jeg det ikke godt, så har jeg virkelig mange problemer med at lære. Fordi hvis vi ikke har en skid til fælles, og det eneste, manden vil, det er at stå og råbe mig i hovedet, så kommer det nok ikke rigtig til at fungere så godt, det her.*

(elektrikerlærling).



---

## Bud 4: Inviter indenfor i fællesskabet

Lærlinge og elever skal føle sig som en del af holdet.

Vis interesse – ikke kun fagligt, og lad alle i virksomheden vide, at det er et fælles ansvar at have elever og lærlinge. Anerkendelse handler ikke om ros hele tiden, men om at blive regnet med og lyttet til.

---

# Fællesskab på arbejdspladsen – en del af noget større



*Jeg lærer ikke en skid af at gå sammen med nogen jeg ikke kan sammen med. Så synes jeg bare dagen er lang. Så helt sikkert at finde nogen man kan sammen med. Og at man føler at man bliver taget godt imod, og man synes der er behageligt at være (lærling, teknisk).*

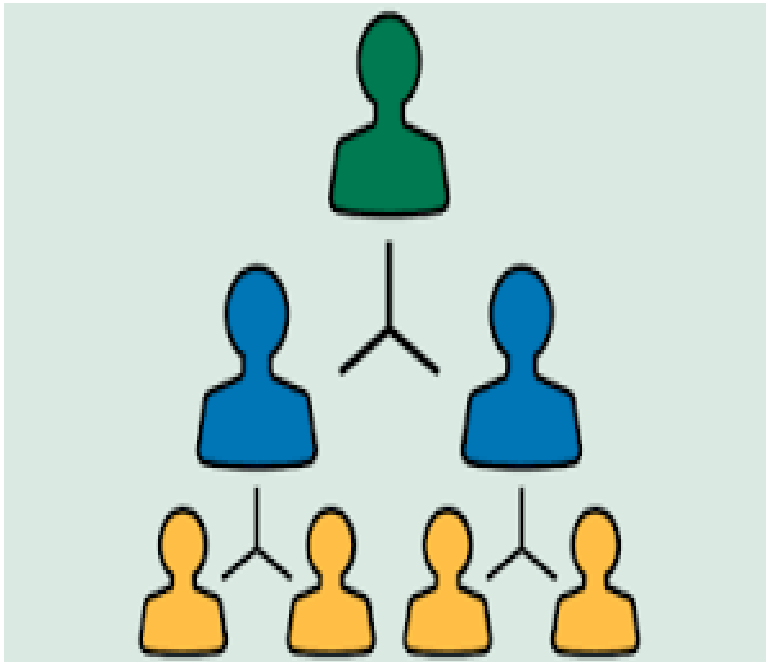
---

## **Bud 5: Tydelige hierarkier og en god tone understøtter læring og progression**

Tydelige og fagligt begrundede hierarkier understøtter læring og opleves sjældent som problematiske.

Lærlinge /ogelever skal kunne se, at vedkommende rykker sig og have en faglige rollemodel at spejle sig i. Tal om progression, næste skridt og tildeling af ansvar.

# Hierarkier og en god tone



”

*Jeg tror, det er tonefaldet, du ved. Men man kan godt sige nogle ting med et smil, med et glimt i øjet. Altså jeg tror ikke, du er i tvivl, om de laver sjov eller om de ikke laver sjov (...) Jeg har ikke noget imod, at folk de råber ad mig. Hvis der er en grund til det, selvfølgelig. Men hvis det bare er, at de bare råber ad mig for bare at råbe ad mig, så bliver jeg sur (Lærling, tømrer).*

---

# Bud 6: Byg på lærlinges og elevers faglige dannelse

Fortæl den unge om faget og virksomhedens rolle og betydning i verden – det kan være lokalt, nationalt og eller internationalt.

Dette kan bidrage til at aktivere lærlinges og elevers mening med faget og deres oplæringsforløb samt styrke deres engagement i virksomheden – også efter endt oplæring.

---

# Faglige dannelse



*Du har mulighed for at forme og uddanne en kollega fra starten, hvor de er mere modtagelige. Det kan godt være, de ikke altid hører efter, når de også lige har været i byen og sådan noget, men det er jo en del af det. Vi skal jo også være mennesker (Indehaver, detailbutik).*



---

# Tak for opmærksomheden







## Uddannelse i anvendt ungdomsforskning

- en efter-/videreuddannelse med unik adgang til ny ungdomsforskning og et stærkt fagligt fællesskab

Vi afholder uddannelsen i både foråret og efteråret.

Læs mere på [www.cefu.dk](http://www.cefu.dk)



# Find os her



[www.cefudk](http://www.cefudk)



Center for Ungdomsforskning (CeFU)



CeFU – Center for Ungdomsforskning



@CenterforUngdomsforskning

