

Hvordan fastholdes flere kvinder på transportuddannelserne?

Analyse af årsager til frafald samt fastholdelse af kvinder på transportuddannelserne
November 2019

Baggrund for undersøgelsen

Vejgodstransportbranchen lider af en alvorlig mangel på chauffører. I første halvår af 2019 kunne danske vognmænd ikke finde kvalificeret arbejdskraft til 23 pct. af de stillinger, som de slog op ⁽¹⁾.

En del af problemet ligger i, at branchen kun rekrutterer fra halvdelen af befolkningen. Kun 15 pct. af danske vognmænd har kvindelige chauffører ansat ⁽²⁾, og kun 5 pct. af eleverne på transportuddannelsen er kvinder. Hertil kommer, at over halvdelen af kvinderne falder fra inden uddannelsens hovedforløb⁽³⁾.

Derfor nedsatte ITD i januar 2019 vejgodstransportens kvindepånel med den overordnede opgave at undersøge, hvad der skal til, for at flere kvinder vælger et job som chauffør i vejgodstransporten. Input fra kvindelige chauffører pegede her på, at der på uddannelserne kan være problemer med forskelsbehandling i større og mindre grad: både i form af kommentarer om kvinders kompetencer bag et rat, men også forhold der tangerede til decideret sexism.

Kvindepånelet foreslog på den baggrund bl.a., at ITD gik i dybden med problematikken omkring tiltrækning og fastholdelse af kvinder på vejgodstransportuddannelserne – både erhvervsuddannelsen og den AMU baserede uddannelsesvej. Det er på denne baggrund, følgende analyse er udarbejdet.

Analysen har til formål at give svar på følgende problemstillinger:

- ● ● Hvorfor falder 60 pct. af de kvindelige studerende fra allerede på transportuddannelsens grundforløb?
- ● ● Hvad kan man gøre for at fastholde de kvindelige elever, der påbegynder vejgodstransportuddannelserne?
- ● ● Hvad kan man gøre for at tiltrække flere kvinder til vejgodstransportuddannelserne?



Læsevejledning

Rapporten er opbygget, så den indledningsvis præsenterer undersøgelsens scope – herunder transportuddannelsernes struktur.

Derefter belyses årsagerne til, hvorfor over halvdelen af de kvindelige transportelever falder fra uddannelsen. I forlængelse heraf præsenteres en række mulige initiativer, hvor uddannelsesinstitutionerne og branchen kan sætte ind, for at mindske frafaldet blandt kvinderne på uddannelsen.

Analysens sidste del præsenterer potentialer for øget tiltrækning af kvinder til transportuddannelsen, som analysen har identificeret.

Bagerst i rapporten præsenteres undersøgelsens metodiske grundlag. Herunder hvilke kilder analysens pointer og anbefalinger bygger på.

Indholdsfortegnelse:

Baggrund for analysen og undersøgelsesspørgsmål	Side 1
Undersøgelsens Scope	Side 3
Årsager til frafald	Side 5
Handlingspotentialer ift. frafald	Side 13
Potentialer for bedre tiltrækning	Side 19
Metode	Side 23

Undersøgelsens scope

Forløbet fra en kvinde finder interesse for chaufførfaget, til vedkommende er færdiguddannet og arbejder som chauffør, kan groft set inddeles i fire faser:

- Tiltrækning til uddannelsen
- Tiden på uddannelsesinstitutionen (EUD eller AMU)
- Kontakt med branchen i form af bl.a. praktikophold
- Arbejde i branchen.

I alle fire faser kan der være en række forhold, der påvirker, hvorvidt kvinden i sidste ende med at arbejde som færdiguddannet chauffør i branchen.

Denne analyse fokuserer på henholdsvis tiltrækning og fastholdelse, der knytter sig til selve uddannelsesforløbet, og dermed de tre første faser markeret med blå i figuren nedenfor.. Undersøgelsen ser både på AMU og EUD.

Nærværende undersøgelse går derfor ikke i dybden med de branchemæssige barrierer, der er for at få flere kvinder ind i chaufførfaget, selvom vilkårene i branchen, transportbranchens image mv. også smitter af på elevernes uddannelsesforløb. På en erhvervsuddannelse som vejgodstransportuddannelsen, hvor en stor del af uddannelsesforløbet foregår ude i branchen, vil de branchemæssige forhold dog naturligt smitte af på selve uddannelsesforløbet.

En stor del af arbejdet med at identificere barrierer og potentialer for at få flere kvinder i branchen er dog allerede gennemført i regi af vejgodstransportens kvindepanel, og derfor vil denne undersøgelse ikke fokusere på denne del. Dog kan det forventes at de initiativer, der igangsættes i kølvandet på kvindepanelets arbejde for at åbne branchen op for flere kvinder, også vil have positivt afsmittende effekt for både tiltrækning til transportuddannelserne og den efterfølgende gennemførselsrate blandt eleverne.



FAKTA: Veje til et job som lastbilchauffør

AMU-vejen, ufaglært chauffør

Det er muligt at arbejde som ufaglært chauffør i vejgodstransportbranchen med en arbejdsmarkedsuddannelse (AMU). Her er basiskravene et stort kørekort (Kategori C) samt et EU-kvalifikationsbevis. Basiskurserne kan tages på ca. 6 uger. Det er muligt at specialisere sig yderligere med AMU-kurser til specialkørsel, fx kran, kølevogn, dyretransport mv.

EUD-vejen, faglært chauffør

Faglærte chauffører har en erhvervsuddannelse i vejgodstransport. Uddannelsen er tilrettelagt med et grundforløb af ca. 6 måneders varighed, efterfulgt af et forløb der skifter mellem skole og praktik. Hele uddannelsen tager typisk 3,5 år.

Det er også muligt at gennemføre uddannelsen i mesterlære eller at få merit for dele af uddannelsen, hvis man tidligere har arbejdet som ufaglært chauffør.

Vejgodstransportuddannelsen er i 2019 udpeget som en ”fordelsuddannelse”. Dvs. at arbejdsgiverne vurderer, at der gode praktik og erhvervsmuligheder, for elever der er startet på uddannelsen i 2019.



Frafald

Hvad er årsagerne til, at over halvdelen af kvinderne falder fra deres uddannelse til lastbilchauffør?

Fire hovedårsager til at kvinderne falder fra transportuddannelsen

Undersøgelsen finder en række årsager til, at kvinderne falder fra transportuddannelsen.

De primære årsager til frafald kan grupperes i følgende kategorier:

- ● Årsager relateret til at være kvinde i branchen
- ● Årsager relateret til at være kvinde på transportuddannelsen
- ● Personlige årsager
- ● Årsager relateret til erhvervsuddannelsesområdet generelt

To af årsagerne er knyttet til det at være kvinde i transportbranchen og på transportuddannelsen – det er også primært der, hvor transportuddannelserne og branchen kan sætte ind. De to andre årsager (personlige årsager og årsager knyttet til erhvervsuddannelsesområdet generelt), udgør væsentlige årsager til, at kvinder (og mænd) falder fra, men er ikke specifikke for kvinder på transportuddannelsen.

Undersøgelsen viser også, at der ikke er markante forskelle på baggrunden for frafald fra AMU og EUD. Hertil skal det dog bemærkes, at interviewpersonerne peger på, at AMU uddannelsen til chauffør er så kort, at der ikke opleves reelt frafald.

De forskellige årsager gennemgås på de følgende sider i ovenstående rækkefølge.



Frafaldsårsager der er relateret til at være kvinde i transportbranchen (1/2)

De primære frafaldsårsager der knytter sig til at være kvinde på transportuddannelsen skyldes ikke direkte uddannelsesmæssige forhold. Frafaldet skyldes i stedet en række forhold ved transportbranchen, der bliver tydelige for eleverne undervejs i uddannelsesforløbet. Mange elever har en forestilling om, hvad livet som lastbilchauffør indebærer, før de begynder på uddannelsen. Men allerede på grundforløbet, og i særlig grad når eleverne starter i praktik, finder de ud af hvad et job transportbranchen reelt indebærer, og at det ikke nødvendigvis er et job, som de ønsker at uddanne sig til. For kvinderne er det særligt tre forhold ved branchen, der gør, at nogle dropper ud i løbet uddannelsen.

●● Svært at få balance mellem arbejde og privatliv

Hvad er det egentlig for et liv, en lastbilchauffør har? De lange dage på vejene kan være svære at forene med et familieliv, hvor man som kvinde ofte har ansvaret for at hente børn, og måske også i højere grad end mændene ønsker at prioritere dette. Lange og uflexible arbejdsdage er tæt knyttet til arbejdets struktur, og kan derfor virke som en uoverkommelig barriere.

●● Tonen i branchen er ikke for alle

Næsten alle interviewpersoner peger på, at man i branchen har en hård jargon. Ikke alle kvinder trives i den hårde jargon, og det er med til at øge frafaldet. Tonen spænder bredt fra en rapkæftet værkstedshumor til mere grove og til tider sexistiske kommentarer og generaliseringer om kvinder.

"Det er svært at være hjemme kl. 16, og det er stadig kvinderne, der skal tage hensyn til børnepasning"
Uddannelsesleder

"Kvinder kan ikke køre bil, kvinderne skal være hjemme og vaske tøj og lave maden. Det er sådan en jargon, man tit hører."
Kvindelig elev

"De (kvinderne) føler, at de bliver spist af de her grumme mænd, der er i branchen. Vi er søde og rare, men stadigvæk er vi en del af transportbranchen, så tonen er en anden, end den er på SOSU-uddannelsen"
Faglærer

Frafaldsårsager der er relateret til at være kvinde i transportbranchen (2/2)

●● Kvinderne skubbes væk af fordomme om kvinder i branchen

Fordomme om kvindernes manglende kvalifikationer og en større forventning til deres kompetencer, påvirker frafaldet blandt kvinder. ”Kvinder kan ikke køre bil” – i en branche hvor kørsel er det håndværk, man skal kunne, har denne type fordomme stadig godt fat. Kvinderne oplever, at de bliver mødt med skepsis, når de skal bakke med hænger, køre til rampe og andre opgaver, der kræver, at man har godt styr på lastbilen. Der er særlig fokus på om kvinderne ”kan klare det”, og de oplever, at de i højere grad skal bevise sig selv.

●● Konkrete tilfælde af krænkende adfærd.

Det er på baggrund af analysen ikke Oxford Researchs indtryk, at den til tider seksuelle tone i jargonen, generelt kommer til udtryk som intentionel, krænkende adfærd. Men undersøgelsen finder to konkrete tilfælde på decideret krænkende adfærd. Den ene af episoderne førte til, at den pågældende kvindelige elev stoppede sin uddannelse. Det gjorde hun, fordi hendes praktiksted ikke satte ind overfor den kollega, der havde udvist krænkende adfærd. I den anden situation blev problemet håndteret, og kvinden fortsatte sin uddannelse. Beskrivelserne af episoderne peger på, at det kan være svært at håndtere sådanne episoder i mindre virksomheder, bl.a. fordi hvor alle kender hinanden. Håndteres denne adfærd ikke korrekt, er den også med til at påvirke frafaldet.

”Jeg var i praktik, hvor vi kører kran. Så siger ham den ene: ”haha, prøv at lade hende gøre det”. Så sagde jeg: ”ja, selvfølgelig skal jeg det!”. Så gjorde jeg det! Med rystende hænder og svedige håndflader – det ser han jo ikke”
Kvindelig elev

Mændene i branchen kan komme for tæt på med udtalelser og tilnærmelser. Jeg har oplevet, at de gerne vil holde om en.

”Da vi holdt og havde spist Frokost, sagde ham, jeg var ude at køre med, at vi skulle en halv time om i køjen. Der sagde han ”du skal med”. Jeg sagde, at det skulle jeg ikke. Så svarede han: ”hvis du ikke gør det her, så gør jeg uddannelsen så sur for dig som overhovedet muligt”
Frafalden Kvindelig elev om en episode på hendes praktikplads

Brancheproblemer smitter af på uddannelsen

De problemer der er med til at skubbe kvinderne væk fra branchen, opleves også på transportuddannelsen: det gælder særligt tonen overfor kvinderne, og at de mødes med fordomme om kvinders kompetencer indenfor faget.

Kvinderne oplever, at de overfor de mandlige elever skal *visе, at de godt kan, sætte sig i respekt og være rapkæftede nok til at svare igen*. Flere af de kvindelige elever, der i øvrigt er glade for deres uddannelse, oplever ikke tonen som et problem – de siger, at de netop blot svarer igen og viser deres værd. Problematikken opleves også (men i mindre grad) ift. undervisernes behandling af kvinderne.

Fra uddannelsesledere og underviseres side er man opmærksom på problemerne med tonen og fordommene overfor kvinderne. Undersøgelsen viser, at det er noget man generelt har fokus på. Men undersøgelsen viser også, at der stadig er rum til forbedring. Hvis kvinderne har en oplevelse af, at kravene til dem er større, er risikoen for at de føler, at de ikke er gode nok, også større. Og det er med til at påvirke frafaldet.

Videre viser undersøgelsen, at faciliteterne få steder stadig ikke er tilpasset kvinderne. Fx ved at der ikke er både herrer og dametoiletter. Analysen viser ikke dette som en alvorlig grund til frafald. Men det er en basis, der bør være på plads, for på et strukturelt niveau at signalere, at kvinder er ligeså velkomne på uddannelsen som mænd.

Undersøgelsen identificerer ikke de interne skolemæssige forhold som tonen, manglende faciliteter og underviseradfærd som hovedårsager til at kvinderne falder fra på uddannelsen. Alligevel er det centralt at skolerne fortsat har fokus på, at uddannelsesmiljøerne på skolerne også fremover er inkluderende over for de kvindelige elever – særligt hvis man ønsker at tiltrække en bredere skare af kvinder.

"Jeg er faktisk sådan en rigtig pige-pige, der elsker at gå i kjoler og have langt hår. Men det kan jeg ikke lide at have på, på skolen, for jeg vil gerne have, at de skal have respekt for mig, og det jeg gør"

Kvindelig elev

"Jeg kræver, at de behandler hinanden med respekt. Jeg vil have, at de unge mennesker lærer at sætte pris på en god tone. Jeg slår hårdt ned overfor dem, der ikke gør det"

Faglærer

"Jeg kan godt forstå, at kvinderne oplever, at undervisere og andre elever er nedladende. Men jeg er meget bevidst om at prøve at lade være! Jeg har da hørt kolleger gøre det. Men måske er det godt, at de allerede på skolen oplever den jargon – for det er jo den realitet, de kommer ud til hos vognmændene. Ikke at jeg skal retfærdiggøre det"

Faglærer

Kvinderne falder fra, fordi de ikke kan finde praktikplads

”Uddannelsen er udpeget til fordelsuddannelse. Fordelsuddannelser vurderes at have gode praktik- og jobmuligheder”. Sådan står der om vejgodstransportuddannelsen på UddannelsesGuiden, der guider og informerer unge om uddannelsesvalg. Det er dog ikke sådan, kvinderne på transportuddannelsen oplever det, når de søger efter en praktikplads. Data peger på, at manglende villighed fra branchen til at tage kvinder i praktik udgør en barriere for, at kvinderne gennemfører vejgodstransportuddannelsen.

Kvinderne oplever, at de ryger nederst i bunken af ansøgere, og at de ikke hører noget fra de mange praktiksteder, de kontakter. Ligeledes fortæller uddannelsesinstitutionerne, at de oplever, at kvinderne vælges fra. Flere undervisere fortæller, at de ringer rundt, og siger god for de kvindelige elever, og presser lidt på. En faglærer beskriver, hvordan han oplever, at virksomhederne ikke tør ”satse” på en kvinde, fordi de er pressede. Også her er fortællingen, at kvinderne skal ud og bevise, at de er en ressource og ikke en byrde.

Der er ikke mulighed for skolepraktik på vejgodstransportuddannelsen. Derfor er det obligatorisk for uddannelsens elever at komme i erhvervspraktik hos vognmændene for at gennemføre uddannelsen. Branchen mister motiverede og kvalificerede chauffører, fordi kvinderne tvinges til at vælge en anden uddannelsesvej.

Problemet med at finde praktikplads, eksisterer selvsagt ikke for de AMU uddannede. Men analysen peger på, at nyuddannede kvindelige chauffører kan have samme problem: når man ikke har tilknytning til branchen, er det svært som kvinde at komme ind. En kvindelig AMU-uddannet chauffør fortæller, at hun sendte mere end 100 ansøgninger afsted uden held. Derfor søgte hun mod Tyskland, hvor hun forsat arbejder som ufaglært chauffør – uden planer om at vende snuden hjem.

”Jeg tror, at de kvindelige bliver valgt fra. Det er ved vognmændene, man bliver valgt”
Faglærer

”Da jeg skulle have min læreplads, havde jeg følelsen af, at jeg ikke blev valgt på grund af mit køn – men nu er det rigtig godt!”
Kvindelig elev

”Der er nogle virksomheder, som ikke vil have kvinder ind. Men når så først de får dem ind, bliver de glade for dem.”
Faglærer

Personlige omstændigheder er en af de største frafaldsårsager – for kvinder såvel som mænd

Denne undersøgelse viser, at en af de mest fremtrædende årsager til, at kvinderne falder fra på transportuddannelsen, relaterer sig til personlige forhold såsom psykiske udfordringer, livsomstændigheder, og fysisk helbred. Frafaldet sker således ikke pga. omstændigheder ved transportuddannelserne, men pga. individuelle personlige forhold.

Frafald der skyldes personlige forhold, betyder også, at uanset hvilken erhvervsuddannelse personen ville have påbegyndt, så havde det sandsynligvis ført til frafald. Dog peger undersøgelsen på, at det kan vise sig at være en ekstra stor udfordring for kvinder med personlige problemer på transportuddannelsen, idet kvinderne ofte mødes af et højere forventningsniveau end mændene. Når kvinder i højere grad end mænd skal bevise deres værd, kan det sætte dem i svære situationer, der i hvert fald ikke gør det lettere at gennemføre uddannelsen, hvis man i forvejen har personlige problemer. Undersøgelsen har ikke belyst, i hvilken grad det gør sig gældende på andre erhvervsuddannelser, men man kan forestille sig, at det ikke er en problematik, som vejgodstransportuddannelserne står alene med.

En anden årsag til frafald er, at nogen ikke kan tage kørekort grundet helbredsmæssige udfordringer, såsom epilepsi, og derfor ikke kan gennemføre uddannelsen.

"Hvad er de primære årsager til frafaldet?"

"Det er både for mænd og kvinder, at man ikke kan overskue det af personlige årsager."
Uddannelsesleder

"Så var der en der blev gravid (og derfor faldt fra)".
Kvindelig elev

"Jeg stoppede, fordi jeg gik ned med stress. Og så slog det mig helt ud, at jeg ikke bestod truckcertifikatet. Oven i det havde jeg heller ikke et sted at bo, så jeg flyttede fra sofa til sofa."
Frafalden kvindelig elev

En stor del af frafaldet blandt kvinderne skyldes generelle forhold ved erhvervsuddannelserne

Nogle er af de frafaldsårsager, der opleves generelt på erhvervsuddannelsesområdet, går også igen blandt kvinderne på vejgodstransportuddannelsen.

Data fra nærværende analyse viser, at en stor del af frafaldet på erhvervsuddannelsesområdet sker som følge af et uddannelsesmæssigt fejlvalg – altså at eleven ikke aligevel kan se sig selv på uddannelsen. Problemet er velkendt på erhvervsuddannelsesområdet, hvor de unge tidligt i livet skal tage et valg om, hvilken profession de vil beskæftige sig med, og det øger sandsynligheden for at vælge en forkert uddannelse. Det står i modsætning til det gymnasiale område, hvor eleverne udskyder deres endelige valg af fremtidig karrierevej, til efter de har fået studenterhuen på.

En sidste frafaldsårsag, som særligt relaterer sig til vejgodstransportuddannelserne, er, at uddannelserne ofte har en stor andel af personer med sociale og faglige udfordringer. Uddannelsesledere og faglærere peger på, at vejgodstransportuddannelserne har en stor andel af elever, der har sociale og faglige udfordringer. Flere interviewpersoner fortæller, at jobcentrene henviser til uddannelsen som en mulighed for aktivering for unge, der ikke er kommet igang med anden uddannelse.

"Jeg mener, at hun (en medstuderende der faldt fra uddannelsen) var tvunget af kommunen, og det var ikke noget, hun havde lyst til. Det hun havde fået at vide stemte ikke overens med uddannelsen."
Kvindelig elev

"Jeg tror, det drejer sig om forkert valg af uddannelse."
Faglærer

"på vejgodstransportuddannelserne er frafaldet generelt højt, da det er ofte, at nogle af dem er udfordret. Mange har haft en hård opvækst."
Uddannelsesleder



Fastholdelse

Hvordan kan man fastholde flere kvinder på transportuddannelserne?

Flere potentialer for bedre fastholdelse

Som belyst på de forrige slides findes der en række årsager til, at kvinderne på transportuddannelserne ikke gennemfører uddannelsen. Undersøgelsen har i forlængelse heraf fundet en række tiltag og opmærksomhedspunkter, som kan styrke fastholdelsen af de kvindelige transportelever. Skal potentialerne indfris, fordrer det handling fra både uddannelsesinstitutionerne og branchen (herunder ITD):

Uddannelsesinstitutionerne skal skabe et skolemiljø med lige vilkår:

- Skab en rummelig tone på skolerne
- Skab repræsentative uddannelser
- Håndter de fysiske forskelle på mænd og kvinder

Uddannelsesinstitutionerne skal facilitere kvindernes møde med branchen:

- Giv eleverne en bedre intro til branchen
- Lav praktik-matching mellem elev og vognmand

Uddannelsesinstitutionerne og ITD skal gå forrest og vise, at der skal være plads til kvinderne i branchen:

- Synliggør kvindernes berettigelse i branchen overfor vognmændene
- ITD og skolerne kan hjælpe med håndtering af krænkende adfærd

På de følgende sider gennemgås anbefalingerne til bedre fastholdelse af de kvindelige elever.



Skolerne skal fortsat have fokus på at skabe et skolemiljø med lige vilkår for kvinder og mænd

Der er brug for en rummelig tone på skolerne

Analysen viser, at de problemer med en grov tone, som opleves i branchen, også eksisterer på uddannelsen. Selvom de fleste institutioner har fokus på dette, viser analysen, at der er rum til forbedring. Det gælder ift. den grove tone, men særligt ift. diskriminerende adfærd fra undervisere og mandlige elever overfor kvinderne. Institutionerne skal i endnu højere grad have fokus på at skabe en inkluderende tone, hvis de ønsker at rumme en bredere elevskare med flere kvinder.

En sådan indsats er en balancegang. Man bør slå hårdt ned overfor diskriminerende adfærd. Samtidig bør man have for øje, at mange (både mænd og kvinder) trives i en branche uden så meget filter og med en uformel tone. Videre påpeger nogle af kvinderne, at de ikke vil have særbehandling og opfattes som særligt sarte.

Skab repræsentative uddannelser

Uddannelsesinstitutionerne kan og bør selv gøre noget for at vise, at uddannelsen også er for kvinder. Helt basalt arbejder flere af skolerne allerede med at have undervisere af begge køn. Derudover er det vigtigt at basisfaciliteter som arbejdsudstyr og toiletter, både er tilpasset mænd og kvinder. Undersøgelsen viser, at der med få undtagelser er styr på sidstnævnte.

Håndter de fysiske forskelle på mænd og kvinder

Ofte er vognmændenes primære bekymring, at kvinderne ikke er stærke nok til at udføre jobbet. Med de mange nye hjælperedskaber er det dog ikke tilfældet. På en interviewet uddannelsesinstitution, gør de meget ud af, at undervise kvinderne i brug af redskaber til tunge løft. Noget der også kommer drengene til gode.

Et sådant initiativ kan gøre arbejdsmiljøet bedre og mindre belastende – men også klæde kvinderne på, til at vise deres arbejdsgivere, at de sagtens kan klare det hårde arbejde uden særbehandling.

"Man skal ikke gøre kvinder mere sarte, end vi er! Man føler sig lidt talt ned til, når man skal være så sart"
Kvindelig elev

"Jeg bruger noget ekstra tid på at vise pigerne hvilke værktøjer, man skal bruge, når man skal løfte tunge ting. Nogle af knægtende tager andel i det også. Så det kommer flere til gode"
Faglærer

"Vi har så mange hjælpemidler i dag, så jeg har aldrig stået i en situation, hvor jeg ikke kunne løse opgaven"
Kvindelig elev

Skolerne skal facilitere kvindernes møde med branchen

●● Bedre vejledning og klarere forventningsafstemning til arbejdet i transportbranchen

Meget frafald på grundforløbet sker, når eleverne får større kendskab til branchen: arbejdstider, konkrete opgaver, mv. En bedre forventningsafstemning og mere viden om den branche man søger ind i, vil forberede eleverne bedre på uddannelsen. Det indebærer en risiko for, at nogen afholder sig fra at søge ind – men med stor sandsynlighed, var denne gruppe alligevel faldet fra. Omvendt kan man forvente, at dem der starter, er mere afklarede med valget, og derfor i større grad holder ved. Et andet greb for at sikre en tidlig afklaring og intro til branchen, kunne være indførelse af en kort erhvervspraktik tidligt på uddannelsesforløbet. På nuværende tidspunkt er det svært at finde tid til det på et i forvejen presset grundforløb.

●● Bedre matching mellem elev og vognmænd

Undersøgelsen viser, at branchen mister dygtige og motiverede chaufførelever, fordi nogle vognmænd ikke ønsker at ansætte kvindelige lærlinge. Nogle uddannelsesinstitutioner har haft succes med at vide hvilke vognmænd, der gerne tager kvinder ind, hvem de kan overtale til det, og hvor den enkelte kvinde vil passe godt ind. Både ift. køn, arbejdsopgaver, arbejdstider, mv. Et bedre match mellem den kvindelige elev og virksomheden er afgørende for, at kvinder ikke falder fra i løbet af praktikforløbet. Det kræver, at erhvervsskolernes virksomhedskonsulenter får endnu bedre kendskab til de lokale virksomheder, og de kvinder som skal ud i praktik.

"Man kan altid i sin vejledningsopgave tale ordentligt med dem, om hvad branchen er for noget. Det gælder både kvinder og mænd"
Uddannelsesleder

"Hvis de fx ønsker nogle særlige vilkår, fx fordi de har børn, så er det måske i 'den og den' og virksomhed, de skal være. Det handler om at lave det rigtige match!"
Uddannelsesleder

*"Jeg havde svært ved at finde en praktikplads, fordi jeg er kvinde. Uddannelseskoordinatoren bad mig ringe ud til *virksomhed*, hvor jeg er nu"*
Kvindelig elev

"Man skal aflive myter om piger i branchen! For man behøver jo ikke kunne løfte lastbilen med de bare næver for at kunne skifte dæk. Vi har en pige, der er 1.60 høj og vejer 50 kilo, og hun klare sig altså rigtig fint!"

Faglærer

"Der var 1 kvinde, da jeg startede, og nu er vi 6 kvinder. Firmaet har specifikt gået efter en kvinde, hvis de havde muligheden, hvis kompetencerne var de samme"

Kvindelig elev

"Inde på facebooksiden "lastbilchauffører på Facebook" der er de godt nok grove i deres fordomme overfor kvinderne"

Kvindelig elev

Skolerne og ITD skal gå forrest og vise, at der skal være plads til kvinderne i branchen

Skolerne og ITD som brancheorganisation har et særligt ansvar for at gå forrest og synliggøre kvinderne som en løsning på chaufførmanglen – herunder imødekomme de bekymringer vognmændene kan have i denne forbindelse. Undersøgelsen identificerer særligt to steder, de kan sætte ind og understøtte udviklingen.

Synliggør kvindernes berettigelse i branchen

Både elever og uddannelsesaktører fremhæver, at de virksomheder der får pigerne ud, bliver positivt overraskede - og derfor bliver det ofte heller ikke sidste gang, de takker ja til en kvindelig lærling. Processen med at synliggøre kvindernes berettigelse i branchen er altså allerede i gang. Skolerne og brancheorganisationerne kan dog spille en central rolle ift. at fremme processen, fx ved at få vognmænd med gode erfaringer til at sprede budskabet om at kvinder kan varetage jobbet på lige fod med deres mandlige kolleger. Det skal imødekomme vognmændenes bekymringer, hvor kvindelige lærlinge opleves som et "sats" i en presset branche.

ITD har allerede skudt en stor del af arbejdet i gang med oprettelsen af kvindepanelet.

ITD og skolerne kan hjælpe virksomheder med håndtering af krænkende adfærd

Som branche skal man være opmærksom på, at der i en branche med en grov tone, kan blive spillerum for individer, der udøver krænkende adfærd overfor deres kolleger, elever og medstuderende. Herunder overfor lærlinge, der står i en særligt udsat position,. Derfor er det vigtigt, at branchen og uddannelsesinstitutionerne tager disse hændelser alvorligt og finder en måde at håndtere de tilfælde af krænkende adfærd, der er – også selvom det ikke er generelt for branchen. ITD kan spille en vigtig rolle her, fordi det kan være svært for virksomhederne selv, at håndtere disse sager, i en branche med mange mindre virksomheder. Ligeledes bør skolerne have klare rammer for, hvordan de håndterer det, hvis deres elever udsættes for krænkelse på skolen eller ifm. praktikforløb.

A photograph of a truck driving on a bridge over a body of water. The sky is overcast with some clouds. The bridge has a metal railing on both sides. The truck is in the right lane, moving away from the viewer.

Tiltrækning

Hvordan kan man tiltrække flere kvinder til vejgodstransportuddannelsen?

Tiltrækning kræver kendskab!

Kun ca. 5 pct. af de elever der starter på transportuddannelsen, er kvinder. Svarende til ca. 35 elever årligt. Selvom fastholdelsen af denne gruppe forbedres, er der altså stadig langt igen ift. at imødekomme chaufførmanglen. Derfor er det også vigtigt, at der sættes ind ift. at øge andelen af kvinder, der starter på transportuddannelsen.

Undersøgelsen viser særligt to fronter, hvor uddannelsesinstitutionerne og branchen kan sætte ind for tiltrække flere kvinderne til transportuddannelsen.

Det gælder:

- **Øg kendskabet i grundskolen og hos andre nøgleaktører – transportuddannelsen er også en mulighed for kvinder**
- **Styrket image skal øge optaget – med rod i faglig stolthed, gode arbejdsvilkår og udviklingsmuligheder**

Undersøgelsen viser, at få kvinder bliver præsenteret for muligheden for at blive chauffør. Nogen har gået med en drøm om det, men troede ikke at kvinder kunne, mens andre slet ikke vidste, at det var en uddannelse. Der er således et uforløst potentiale ift. at brande uddannelsen som et godt valg for kvinder, der leder efter en spændende erhvervsuddannelse. Handlingspotentialer gennemgås på de følgende slides.

Det er vigtigt at påpege, at en stor del af det arbejde, der allerede er igangsat for generelt at gøre vejgodstransportbranchen mere attraktiv for kvinder, også kan forventes at have positiv afsmitning for den fremtidige tiltrækning af kvinder til vejgodstransportuddannelserne.



Den hemmelige erhvervsuddannelse

● Øg kendskabet i grundskolen og hos andre nøgleaktører – transportuddannelsen er også en mulighed for kvinder

Når en kvinde skal vælge uddannelse, skal hun også præsenteres for transportuddannelsen! En af institutionslederne kalder transportuddannelsen for ”den hemmelige erhvervsuddannelse”, og flere af kvinderne fortæller, at de slet ikke vidste, at det var noget, man kunne tage en uddannelse i – i hvert fald ikke som kvinde.

Der er således et potentiale for at tiltrække flere ved at komme ud i folkeskoler, på UU-centre og på jobcentrene og fortælle om branchens muligheder, samt aflive myten om at chaufførjobbet kun er for store, stærke mænd. Får man uddannelsen på lystavlen hos sagsbehandlere, undervisere og vejledere som en mulighed for kvinder, vil det styrke muligheden for, at flere kvinder påbegynder vejgodstransportuddannelsen.

● Styrket image skal øge optaget – med rod i faglig stolthed, gode arbejdsvilkår og udviklingsmuligheder

Spredes kendskabet, er det også vigtigt *hvad* kvinderne får kendskab til. ITD har allerede iværksat en række tiltag, der kan medvirke til at forbedre branchens image, og har bl.a. nedsat et Kvindepanel og igangsat en række tiltag som følge af panelets arbejde. Et generelt imageløft kan også forventes at påvirke tiltrækningen af både kvinder og mænd positivt. Imaget overfor mulige kvindelige elever kan bl.a. forbedres ved at kommunikere de gode lønvilkår, videreuddannelsesmuligheder, og at det flere steder godt kan lade sig gøre at have et familieliv ved siden af chaufførjobbet. Og her er det særligt vigtigt at bruge kvindelige rollemodeller, som andre kvinder kan spejle sig i.

Der kan videre være et potentiale i at brande uddannelsen specifikt overfor kvinderne. Flere af de kvinder, der har valgt uddannelsen, har valgt den, fordi de skal *kunne* noget. Deres kompetencer og ekspertise er vigtig. Man kan fx lægge vægt på chaufførarbejdet som et arbejde, der kræver præcision – noget kvinderne ifølge dem selv og underviserne er særligt dygtige til.

”Selve uddannelsen og branchen skal nok bare være mere synlig. Det er pt. den mest hemmelige ud af de 107.”

Uddannelsesleder

”Jamen jeg synes, det er rart, at man kan være en ekspert inde for sit område! Du er jo faglært i noget”

Kvindelig elev

”Lastbilchauffør er en barndomsdrøm – men jeg er ikke så høj og ikke så tung, så jeg virker ikke som en chauffør. Jeg var ikke klar over, at man bare kunne spørge jobcentret om den slags. Før det sagde alle, at det kan jeg ikke blive.”

Kvindelig elev

Metode

Kort om undersøgelsens metode og datagrundlag



Metode og datagrundlag

●● Metodisk tilgang

Analysen baserer sig på et 360 graders interviewdesign, hvor Oxford Research har talt med fire forskellige typer interviewpersoner: nuværende og frafaldne kvindelige elever, uddannelsesledere og faglærere. Formålet var, at inddrage de forskellige aktørers udlægninger af, hvad der kan være årsag til, at kvinderne falder fra uddannelsen. På den måde har kvinderne kunne give konkrete eksempler og fortællinger, mens uddannelsesledere og faglærere kan komme med overordnede perspektiver og tendenser, de oplever ifm. kvindernes frafald. Det har været en udfordring at få kontakt til frafaldne elever, da uddannelsesinstitutionerne typisk ikke beholder kontaktinformationer på denne gruppe. Pointer angående kvinders årsager til frafald baseres således i høj grad på indsigt fra uddannelsesledere og faglæreres aggregerede viden, om kvinder der falder fra transportuddannelserne.

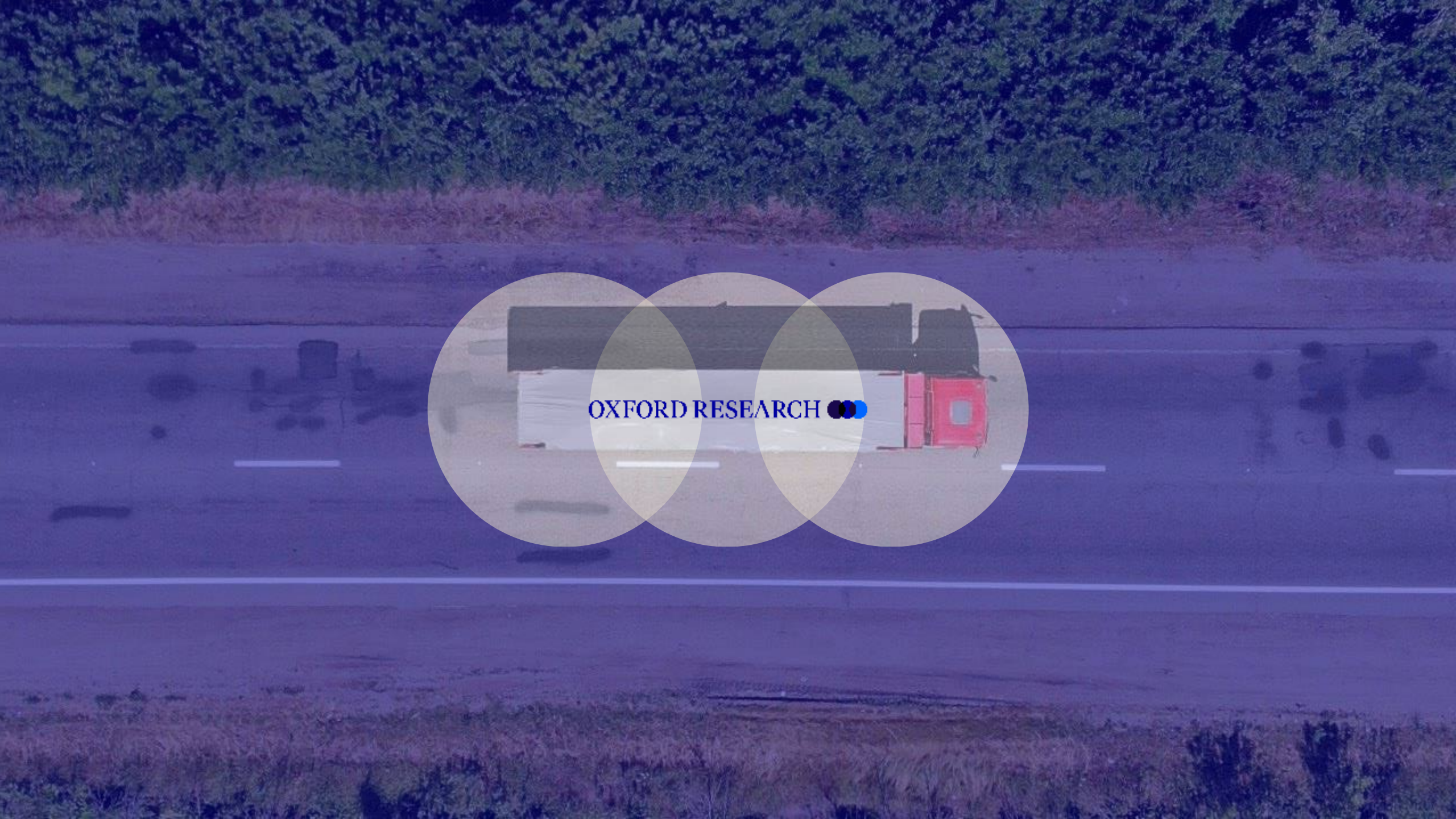
●● Udvælgelse af interviewpersoner

Oxford Research er indledende blevet tildelt en oversigt over uddannelsessteder i Danmark, der tilbyder vejgodstransportuddannelsen. Med afsæt i denne har vi benyttet os af en netværksbaseret tilgang, hvor vi har fundet informanter gennem erhvervsskoler og AMU-centre. Det har ledt til 9 interviews med hhv. nuværende og frafaldne elever ved transportuddannelsen samt til 9 interviews med uddannelsesledere og faglærere.

●● Gennemførelse af interviews

Oxford Research har gennemført i alt 18 telefoninterviews med de fire forskellige typer interviewpersoner. Alle interviews er gennemført som et semistruktureret interview for at tillade en åben og samtalebaseret kommunikation, hvor de centrale emner blev berørt samtidig med, at den enkelte har haft frihed til at komme omkring netop de forhold, som er vigtige for dem.

Interviewtype	Antal interviews udført
Frafaldne kvindelige elever	3
Aktive kvindelige elever	6
Uddannelsesledere	6
Faglærere	4



OXFORD RESEARCH

