

# **HS ANALYSE**

**BOX 1430 3900 NUUK TLF/FAX 322285 SKYDS@GREENNET.GL**

## **Praktikpladser ved de erhvervsfaglige grunduddannelser**

- en undersøgelse af hvor mange praktikpladser der findes  
og de problematikker der er på området

*Gennemført på foranledning af  
Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Erhvervsuddannelser  
Marts 2008*

# Indholdsfortegnelse

Indledning	.....	3
Metode	.....	3
Afgrænsning	.....	4
Antallet af praktikpladser	.....	4
- Potentielle	.....	4
- Godkendte	.....	7
- Reelle	.....	10
- Udnyttede	.....	11
- Ansøgere 2007	.....	13
Problemstillinger vedr. praktikpladser	.....	16
- Holdningsmæssige og personlige problemstillinger	.....	16
- Geografiske problemstillinger	.....	19
- Organisatoriske problemstillinger	.....	20
Sammenfatning og forslag til initiativer	.....	21
Hvad laver de nu	.....	23
Bilag 1 – Praktikpladser fordelt på brancher og kommuner	.....	27
Bilag 2 - Praktikpladser fordelt på kommuner og brancher	.....	32

# Indledning

Styrelsen for Erhverv, Arbejdsmarked og Erhvervsuddannelser har bedt HS Analyse om at gennemføre en kortlægning af antallet af praktikpladser inden for de erhvervsfaglige grunduddannelser samt finde frem til de faktorer, der i dag virker som barrierer for, at flere unge kan tilbydes praktikplads. Undersøgelsen skal endvidere indsamle data om de færdiguddannedes videre arbejdsliv, dvs. om de udnytter den uddannelse de har fået eller er gået andre veje.

Projektbeskrivelsen deler undersøgelsen i tre faser:

## ”Fase 1:

*At afdække praktikpladssituationen pt. ved at undersøge følgende spørgsmål (i forhold til brancher og geografi):*

- a) *Hvor mange praktikpladser findes der potentielt?*
- b) *Hvor mange godkendte praktikpladser findes der?*
- c) *Hvor mange udnyttede praktikpladser findes der?*

## Fase 2:

*For at kunne iværksætte de rette initiativer på området skal undersøgelsen afdække, hvilke problematikker der er på praktikpladsområdet. På baggrund af fase 1, skal fase 2 undersøge:*

- a) *om der er praktikpladsmangel,*
- b) *om der er praktikpladser, der ikke kan besættes,*
- c) *eller om begge dele er tilfældet.*

*I forlængelse heraf afdækkes:*

- d) *årsager til ovenstående,*
- e) *hovedsagelige problematikker på området,*
- f) *om problematikkerne knytter sig særligt til bestemte brancher, grupper eller geografiske områder.*

## Fase 3:

*At indsamle informationer om færdiguddannedes videre arbejdsliv, samt give et bud på, hvordan vi sikrer, at denne information fremover bliver let tilgængelig.*

*Som en del af undersøgelsens samlede konklusion ønskes nogle overordnede anbefalinger til, hvad der bør være fokus på i den videre indsats på lærlinge- og praktikområdet.”*

# Metode

Undersøgelsen er gennemført ved, med udgangspunkt i tilgængelige rapporter, notater og oplæg om erhvervsuddannelser og lærlingeforhold, at interviewe en lang række medarbejdere på alle Piareer-

sarfiit og brancheskoler. Hvor der ikke har foreligget aktuelt data om lærlinge og praktikpladser, har mange af skolerne og Piareersarfiit udarbejdet nye og ajourførte opgørelser.

Herudover er der som led i undersøgelsen gennemført to spørgeskemaundersøgelser med henholdsvis lærlinge, der de sidste fire år er sprunget fra en erhvervsuddannelse og lærlinge, der har bestået. De lærlinge, der er sprunget fra én uddannelse, men siden har gennemført en anden, er ikke med som respondenter. Spørgeskemaerne fokuserede især på årsager til frafald, men for de uddannede også på, hvad de laver i dag.

Spørgeskemaerne blev udsendt til i alt ca. 1400 respondenter, hvoraf 152 kom retur uden at have nået modtageren. I alt kom 571 spørgeskemaer retur i udfyldt stand, hvilket giver en besvarelsesprocent på godt 45. Selv om svarprocenten er forholdsvis lav udgør respondenterne næsten halvdelen af alle lærlinge, der de sidste 5 år har forsøgt sig på en erhvervsfaglig uddannelse.

Rapporten er opdelt ligesom projektbeskrivelsen dog således, at konklusioner vedr. praktikpladsproblematikker og forslag til initiativer behandles umiddelbart efter gennemgangen af disse. Rapporten afsluttes således med en gennemgang af, hvad de færdiguddannede beskæftiger sig med i dag.

## Afgrænsning

Undersøgelsen fokuserer alene på lærlinge fra områderne bygge og anlæg (BA), jern og metal (JM), handel og kontor (TNI), levnedsmiddel (INUILI) og socialområdet (SPS). Den erhvervsfaglige sundhedsuddannelse, sundhedsassistenter, indgår ikke i undersøgelsen, da deres situation er anderledes gunstig derved, at det alene er antallet af optagne på skolen, der sætter grænserne for, hvor mange der kommer i gang med uddannelsen. Sundhedsvæsenet struktur gør, at alle optagne elever får stillet en praktikplads til rådighed.

For grunduddannelser inden for fiskeri og søfart findes der ingen praktikordning, men alene grundundervisning, hvorefter eleven kan sejle som ubefaren. Der er ikke her tale om en praktikperiode, men om egentligt arbejde, hvor den efterfølgende anciennitet medfører, at den pågældende bliver fuldt befaren.

Ligeledes gælder for ATI, at der ikke her findes uddannelser, hvori indgår lærlingepraktik.

## Antallet af praktikpladser

### Potentielle praktikpladser

Med begrebet ”potentielle praktikpladser” forstås i denne sammenhæng det antal praktikpladser, der maksimalt kan findes inden for det bestående arbejdsmarked. Herudover kan begrebet også anvendes mere dynamisk således, at udviklingen af arbejdsmarkedet og de derved afledte ændringer i behovet for lærlinge sættes i fokus. Denne dynamiske anvendelse af begrebet belyses ikke nærmere i denne undersøgelse.

I nedenstående tabel 1) er antallet af potentielle praktikpladser gjort op efter en teoretisk model baseret på oplysninger om antallet af virksomheder og ansatte i private og offentligt ejede virksomheder. Det drejer sig om virksomheder inden for bygge-anlæg/jern-metal (BA/JM), handel og kontor (TNI), levnedsmiddel (Levn) og enkelte inden for det sociale område (Soc). Antallet af ansatte er opgjort af Grønlands Statistik, der endvidere oplyser, at det Grønlandske Erhvervsregister (GER) stort set indeholder alle landets virksomheder, offentlige såvel som private.

Af materialet i GER er det ikke muligt at foretage en klar skelnen mellem virksomhed inden for BA-området og virksomheder inden for JM-området. I tabel 1) er disse derfor lagt sammen og udgør gruppen BA/JM. Af GER fremgår heller ikke fordelingen af faglærte og ufaglærte medarbejdere, hvilket ellers kunne have været et godt redskab til beregningen af de enkelte virksomheders evne til at modtage lærlinge.

Udgangspunktet for beregningen af potentielle lærepladser er antallet af ansatte i virksomhederne. Det antages, at virksomhedstyper med forholdsvis mange faglærte medarbejdere (fx BA og TNI-kontor) kan have én lærling for hver tredje medarbejder. For brancher med relativt færre faglærte medarbejdere (fx TNI-handel og JM-transport) antages, at de kan have én lærling for hver fem medarbejdere. En række virksomhedstyper inden for servicefagene har meget få eller ingen faglærte medarbejdere (fx renovation), og kun hvis virksomhederne har en størrelse, så der er plads til en lærling på kontoret, medregnes disse som potentielle praktiksteder. I beregningerne tages der endvidere højde for, at nogle virksomheder er så små og snævre i deres arbejdsrutiner, at de ikke kan have lærlinge (fx små kiosker), mens andre virksomheder er så store, at de når en øvre grænse for antallet af lærlinge, selvom de på papiret kunne tage imod flere.

Udover lærlinge på virksomheder indeholder tabellen tal for antallet af potentielle praktikpladser inden for offentlige administration og institutioner. Her er der typisk tale om praktikpladser inden for TNI-kontor og det sociale område. Det er desværre de færreste arbejdspladser inden for disse sektorer, der har ladet sig registrere i GER. I stedet er der lavet et groft skøn baseret på kommunernes størrelse, hjemmestyreadministration og antal sociale institutioner.

Tabel 1. Teoretisk opgørelse over potentielle praktikpladser fordelt på kommune

	BA/JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Nanortalik	20	44	11	10	85	37
Qaqortoq	49	104	24	28	205	58
Narsaq	25	40	9	12	86	46
Ivittuut	3	1			4	22
Paamiut	20	46	10	9	85	45
Nuuk	325	579	88	134	1126	75
Maniitsoq	36	80	19	22	157	45
Sisimiut	122	177	31	33	363	59
Kangaatsiaq	8	18	6	3	35	24
Aasiaat	54	121	13	16	204	64
Qasigiannnguit	8	32	6	8	54	42
Ilulissat	73	105	27	36	241	48
Qeqertarsuaq	16	34	7	3	60	57
Uummannaq	24	53	11	10	98	40
Upernavik	25	49	12	12	98	33
Qaanaaq	2	15	4	2	23	27
Pituffik	11	2		2	15	
Ammassalik	33	51	15	15	114	37
Illoqqortoormiut	4	12	4	3	23	43
	858	1563	297	356	3074	54

*Note: Se tekst for gennemgang af beregning*

Af tabellen fremgår, at en teoretisk beregning af potentielle praktikpladser ud fra antallet, typen og størrelsen af virksomhederne kommer frem til, at der er lidt mere end 3000 pladser til rådighed for de 5 undersøgte uddannelsesretninger.

Flest pladser findes i de befolkningsmæssigt store kommuner, hvor Nuuk er en sikker nr. 1 med 1126 pladser, efterfulgt af Sisimiut med 363 og Ilulissat med 241 pladser. Den kommune der har færrest potentielle praktikpladser er Ivittuut, hvor der heller ikke er nogen lærlinge i dag, efterfulgt af Qaanaaq (uden Pituffik), Illoqqortoormiut og Kangaatsiaq.

I kolonnen til højre i tabellen er størrelsesforskellene kommunerne imellem elimineret ved at se på, hvor mange godkendte praktikpladser, der findes pr. 1000 indbyggere i hver kommune. Nederst bemærkes, at der i hele landet i gennemsnit er 54 teoretiske praktikpladser til rådighed pr. 1000 indbyggere. Ovenover ses, at det især er i kommuner med store byer, der har mange virksomheder og kontorer, der er mange praktikpladser, men tendensen er ikke entydig.

Da opgørelsen er teoretisk skal der ikke her gøres mere ud af at gennemgå de enkelte rækker og kolonner dvs. fordelingen af praktikpladserne på uddannelsesretning og kommune. En række forhold gør nemlig, at mange af praktikpladserne ikke findes i virkeligheden.

## Krav til virksomheden

De første begrænsninger i antallet af praktikpladser udgøres af de krav, som brancheskolerne stiller for at kunne godkende en praktikplads. Her kan for det første nævnes, at der i virksomheden skal findes uddannet arbejdskraft på mindst samme niveau (hvilket der dog delvist er taget højde for i den teoretiske model). For det andet kan det være krav til virksomhedens indretning, fx at en BA virksomhed skal have eget værksted, eller at en afdeling i en offentlig administration ikke fysisk har plads til et ekstra skrivebord. For det tredje, skal virksomheden kunne tilbyde lærlingen en række varierede arbejdsopgaver, der giver bred indføring og træning i faget. Endelig for det fjerde skal virksomheden kunne tilbyde lærlingen kontinuerlig beskæftigelse i praktikperioderne, dvs. at der skal være arbejdsopgaver året rundt.

Nogle virksomheder, der ikke fuldt ud er i stand til at leve op til de to sidstnævnte krav, kan indgå i delepraktik med andre virksomheder. Det kan fx være uddannelser inden for INUILI, hvor en kantine ikke laver á la carte menuer (Pituffik) og derfor indgår samarbejde med et hotel, der gør (Hotel Arctic i Ilulissat).

## Krav fra virksomheden

Udover krav til virksomhederne, som begrænser deres mulighed for at have lærlinge, er der også begrænsninger, der har udgangspunkt i virksomhedernes egne krav og holdninger.

For det første er der virksomheder, som arbejder med akkord-aflønning (BA), hvor det ikke for kollegerne er attraktivt at have lærlinge, der kan sinke arbejdstempoet. For det andet føler nogle virksomheder, at det er for besværligt at have med lærlinge at gøre, og at der ikke ydes tilstrækkelig opbakning fra brancheskolerne eller Piarersarfiit. I forlængelse heraf, for det tredje, at lærlingenes faglige færdigheder (herunder sproglige) ses at være for ringe og for det fjerde, at personlige egenskaber i form af evne til at møde til tiden og holdningen til at give sig i kast med nye opgaver er for svage blandt mange lærlinge. Endelig for det femte at der ikke reelt er lærlinge til rådighed.

Herudover er der også en række virksomheder, der ikke kan eller vil tage lærlinge, enten fordi de er nystartede og endnu ikke parate, eller fordi de er usikre på deres fremtid. Dvs. virksomheder der enten er på vej ind i eller ud af arbejdsmarkedet.

## Godkendte praktikpladser

I tabel 2) ses en oversigt over godkendte praktikpladser fordelt på de fem brancher og kommuner. Tabellen er udarbejdet på baggrund af oplysninger fra de fem brancheskoler og bygger på forskellige opgørelsesmetoder. Disse skal kort beskrives.

Bygge og anlæg: Bygge- og Anlægsskolen har en opdateret opgørelse over godkendte praktiksteder, dvs. antal virksomheder, men ikke hvor mange lærlinge de enkelte virksomheder er i stand til at have samtidig. Det har derfor været nødvendigt at foretage en omregning fra godkendte praktiksteder til godkendte praktikpladser. Omregningen tager udgangspunkt i, at størrelsen af virksomheder inden for BA hænger sammen med størrelsen af kommunens/byens befolkning. Virksomheder i Nuuk forventes derfor i gennemsnit at kunne tage 4 lærlinge, i Qaqortoq, Sisimiut og Ilulissat gennemsnitligt 3 lærlinge og i de øvrige mindre byer 2 lærlinge. Ammassalik er undladt af beregningen idet en enkelt virksomhed i byen alene tager 10 lærlinge.

Jern og metal: Jern- og Metalskolen har en liste over godkendte praktiksteder med angivelse af, hvor mange lærlinge de er i stand til at tage i løbet af en angiven periode. Fx kan Royal Arctic Line

A/S tage 9 terminalarbejderlæringer i Aasiaat i perioden 1997 til 2010, mens de kan have 2 automekanikerlæringer samme sted i perioden 1998 til 2009. For hvert praktiksted er den enkelte uddannelsesretning i denne opgørelse omregnet til antal samtidige lærepladser under hensyn til de forskellige uddannelsers længde. JM-skolen gør opmærksom på, at en ny og revideret liste er under udarbejdelse.

TNI: Niuernermik Ilinniarfik i Nuuk indsamler og vedligeholder oplysninger om godkendte læresteder for alle TNI-uddannelserne. Opgørelsen angiver antal pladser og uddannelsesretning, administration, butik eller DK (brancheskole i Danmark – praktik i Grønland). Mens nye praktikpladser løbende kommer til, er sletningen af ikke længere eksisterende lærepladser mere usikker. I nærværende opgørelse er lærepladser i nedlagte virksomheder blevet fjernet, mens det antages, at der inden for de eksisterende virksomheder nedlægges det samme antal lærepladser, som der etableres.

SPS: På Social Pædagogisk Seminarium har de ingen liste over godkendte praktikpladser. For de pædagogiske uddannelser gælder ifølge skolen, at der er så mange praktikpladser til rådighed i alle byer, at de rigeligt dækker behovet. For SPS i tabel 2) er ”godkendte praktikpladser” derfor lig med de praktikpladser, der er i brug i dag. Afhængig af udviklingen i behovet vil de fleste eller alle byer kunne tilbyde yderligere praktikpladser.

INUILI: På Levnedsmiddelskolen i Narsaq findes en opdateret oversigt over godkendte læresteder og lærepladser fordelt på uddannelsesretning og kommune. I den sidste kolonne i tabel 2) ses de lærepladser, der er godkendt til INUILI-uddannelserne, herunder 47 lærepladser der kun er godkendt til elever på første år og andre 11 pladser, som er godkendt til elever på første og andet år.

Som det fremgår af tabel 2, er der ifølge oplysningerne fra brancheskolerne samt de afledte beregninger i alt 2088 godkendte praktikpladser. De fordeler sig med BA-332, JM-480, TNI-711, SPS-135 og INUILI-430.

Ser man i nederste række på antallet af godkendte praktikpladser i forhold til antallet af teoretiske pladser bemærkes, at der inden for INUILI er flere godkendte end teoretiske pladser. Årsagen hertil er, at man her har en tommelfingerregel om, at en udlært må have to læringer, med mindre vedkommende er leder og i så fald kun må have en. Ser man bort fra de praktikpladser som kun kan besættes med første eller anden års læringer, hvilket er i alt 58, er forskellen dog ikke så stor. Det kan dog konstateres, at INUILI er rigtig godt med, når det drejer sig om at godkende praktikpladser, hvilket også gælder for BA/JM. Det område, hvor der er størst forskel imellem potentielle og godkendte praktikpladser, er inden for TNI-uddannelserne. Alt i alt er der godt 1000 flere teoretiske end godkendte praktikpladser, hvoraf langt hovedparten er inden for TNI.

Tabel 2. Godkendte praktikpladser

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Nanortalik	8	10	33	0	2	53	23
Qaqortoq	27	30	61	8	32	158	45
Narsaq	4	28	21	4	29	86	42
Ivittuut		2				2	11
Paamiut	14	11	27	0	7	59	31
Nuuk	128	179	230	48	116	701	47
Maniitsoq	14	20	49	14	25	122	34
Sisimiut	69	62	94	11	66	302	49
Kangaatsiaq	0	1	9	2	1	13	9
Aasiaat	10	29	24	4	24	91	29
Qasigiannguit	6	5	13	4	9	37	27
Ilulissat	30	46	54	22	68	220	44
Qeqertarsuaq	4	2	9	2	0	17	16
Uummannaq	4	6	16	7	12	45	18
Upernavik	2	6	15	1	11	35	12
Qaanaaq	2	3	6	0	1	12	14
Ammassalik	12	22	41	8	18	101	33
Illoqqortoormiut	2	3	7	0	0	12	23
Pituffik	2	15	2	0	9	28	
Godkendte praktikpladser	338	480	711	135	430	2096	37
Teoretiske praktikpladser	BA+JM	858	1563	297	356	3074	55

*Kilder: Piareersarfiiit og Brancheskolerne*

Når man ser på fordelingen af godkendte praktikpladser i de forskellige kommuner, fremkommer der en tydelig sammenhæng imellem befolkningens størrelse og antallet af praktikpladser. Ligesom i tabel 1) er der yderst til højre i tabel 2) udregnet et indeks, som for hver kommune viser, hvor mange praktikpladser der findes pr. 1000 indbyggere. Her bemærkes, at der denne gang er en større sammenhæng imellem befolkningsstørrelse og antallet af praktikpladser, idet de større byer alle ligger over landsgennemsnittet på 37 lærepladser pr. 1000 indbyggere. Øverst ligger Sisimiut med 49 efterfulgt af Nuuk med 47, Qaqortoq med 45 og Ilulissat med 44. En kommune som Narsaq er også godt med, idet den har 42 lærepladser pr. 1000 indbyggere godt hjulpet af Narsarsuaq, hvor flyvestationen leverer en del.

I de mindre byer og i yderdistrikterne er scoren lav, dels som følge af få og små arbejdspladser, men herudover også forårsaget af dels den række krav, der er til virksomhederne, før de kan påtage sig lærlinge, og dels de krav som virksomheden selv stiller til lærlingen. Disse krav er nævnt ovenfor i afsnittet om ”potentielle praktikpladser”.

## Reelle praktikpladser – efteråret 2007

Udover ”potentielle praktikpladser” og ”godkendte praktikpladser” skal omfanget af ”reelle praktikpladser” også berøres. Med ”reelle praktikpladser” menes praktikpladser, som umiddelbart er klar eller hurtigt kunne blive klar til at modtage lærlinge. Pladserne findes på virksomheder, som er eller ville kunne blive godkendte læresteder, hvor der også er eller ville kunne skabes interesse for at modtage lærlinge.

I tabel 3) ses opgørelsen over de ”reelle praktikpladser” – efterår 2007.

Tabel 3. Reelle praktikpladser efterår 2007, under nuværende forhold og indsigt

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Nanortalik	7	6	12	4	2	31	14
Qaqortoq	34	29	35	20	12	130	37
Narsaq	7	13	11	10	9	50	25
Paamiut	7	5	10	4	2	28	15
Nuuk	40	123	91	48	42	344	23
Maniitsoq	13	16	35	21	20	105	30
Sisimiut	60	52	52	11	21	196	32
Kangaatsiaq	2	2	10	2	0	16	11
Aasiaat	11	15	19	8	8	61	19
Qasigiannuit	11	7	14	10	2	44	34
Ilulissat	21	21	57	22	59	180	36
Qeqertarsuaq	3	2	2	3	0	10	9
Uummannaq	6	6	15	17	7	51	21
Upernavik	4	2	14	4	2	26	9
Qaanaaq	2	2	1	2	1	8	9
Ammassalik	12	8	12	8	6	46	15
Illoqqortoormiut	2	2	4	2	0	10	19
Pituffik	1	5	2	0	4	12	
	243	316	396	196	197	1337	24

Kilder: Piareersarfiit

Det er lederne af Piareersarfiit som har foretaget skønnene ud fra forhold som mængden af arbejdsopgaver, rådighed over kollegiepladser, elevernes reelle rådighed for virksomhederne, virksomhedernes reelle interesse for at have lærlinge mv. For Nuuk og Sisimiuts vedkommende svarer tallet for ”reelle praktikpladser” til ”udnyttede praktikpladser” (i tabel 4) da egnede lokale lærlinge ikke har problemer med at finde pladser, men der til gengæld ikke er mulighed for at udvide antallet af praktikpladser til udefrakommende lærlinge på grund af manglende kollegiepladser.

Af tabellen fremgår, at det samlede antal reelle praktikpladser på baggrund af en subjektiv bedømmelse fra Piareersarfiit kan opgøres til 1337 eller 24 pladser pr. 1000 indbyggere. Det svarer til 43

procent af de 3074 potentielle (teoretiske) praktikpladser eller 64 procent af de 2088 godkendte praktikpladser.

## Udnyttede praktikpladser

Af tabel 4) fremgår, hvor mange lærlinge der i dag har en praktikplads fordelt på branche og kommune.

Tabel 4. Lærlinge oktober/november 2007

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Nanortalik	7	6	9	0	2	24	11
Qaqortoq	24	24	25	8	4	85	24
Narsaq	5	11	8	4	8	36	18
Paamiut	5	3	10	0	2	20	10
Nuuk	40	123	91	48	42	344	23
Maniitsoq	12	11	15	14	8	60	17
Sisimiut	60	52	52	11	21	196	32
Kangaatsiaq	0	0	7	2	0	9	6
Aasiaat	9	15	17	4	0	45	14
Qasigiannuguit	1	3	12	4	0	20	16
Ilulissat	21	21	23	22	18	105	21
Qeqertarsuaq	3	2	2	2	0	9	8
Ummannaq	3	3	11	7	5	29	12
Upernavik	4	2	6	1	2	15	5
Qaanaaq	2	0	1	0	1	4	5
Ammassalik	12	4	9	8	2	35	11
Illoqqortoormiut	2	2	4	0	0	8	15
Pituffik	1	5	2	0	4	12	
	211	287	304	135	119	1056	19

*Kilder: Piareersarfiit*

Tallene stammer fra Piareersarfiit og skulle alle være opdaterede. Det ses, at i alt 1.056 lærlinge er i gang med uddannelserne svarende til 19 lærlinge pr. 1000 indbyggere i hele landet.

I tabellen bemærkes, at Sisimiut, Qaqortoq og Ilulissat ligger højest på listen over antal lærlinge pr. 1000 indbyggere, mens Nuuk ligger meget lavt. En forklaring på i hvert fald en del af de manglende lærlinge i Nuuk er, at særligt mange unge her kommer fra bogligt orienterede hjem, hvor de unge fortsætter med GU frem for at starte på erhvervsfaglige uddannelser. Herudover er der forholdsvis færre unge i Nuuk på grund af den særlige befolkningssammensætning forårsaget af mange tilkaldte.

Som afslutning på dette afsnit ses i tabel 5) en sammenskrivning af de 4 typer udregninger af antallet af praktikpladser pr. 1000 indbyggere fordelt på kommune. Tabellen giver en oversigt over, hvorledes antallet af praktikpladser svinder fra ”potentielle” via ”godkendte” og ”reelle” til det antal, der rent faktisk er i brug i dag nemlig de ”udnyttede”.

Tabel 5. Sammenfatning tabel 1) til 4) – praktikpladser pr. 1000 indbyggere

	<i>Poten- tielle</i>	<i>God- kendte</i>	<i>Reelle</i>	<i>udnyt- tede</i>
Nanortalik	37	23	14	11
Qaqortoq	58	45	37	24
Narsaq	46	42	25	18
Paamiut	45	31	15	10
Nuuk	75	47	23	23
Maniitsoq	45	34	30	17
Sisimiut	59	49	32	32
Kangaatsiaq	24	9	11	6
Aasiaat	64	29	19	14
Qasigiannuguit	42	27	34	16
Ilulissat	48	44	36	21
Qeqertarsuaq	57	16	9	8
Ummannaq	40	18	21	12
Upernavik	33	12	9	5
Qaanaaq	27	14	9	5
Ammassalik	37	31	15	11
Illoqqortoormiut	43	23	19	15
	55	37	24	19

I tabel 6 er foretaget en tilsvarende sammenfatning, idet det nu er praktikpladserne i de enkelte brancher, der er i fokus. Tabellen giver en oversigt over, hvorledes antallet af praktikpladser svinder fra ”potentielle” via ”godkendte” og ”reelle” til det antal, der rent faktisk er i brug i dag.

Tabel 6. Sammenfatning tabel 1) til 4) – praktikpladser fordelt på branche

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	858	1563	297	356	3074	55
Godkendte praktikpladser	332	480	711	135	430	2088	37
Reelle praktikpladser	243	316	396	196	197	1337	24
Udnyttede praktikpladser	211	287	304	135	119	1056	19

## Ansøgere til de fem brancheskoler – 2007

Til sidst i dette dokumentationsafsnit ses der nærmere på, hvor mange ansøgere, der er til de fem brancheskoler.

Antallet af ansøgninger i 2007 fremgår af tabel 7) fordelt på henholdsvis 1. prioritet og 2. prioritet. Af tabel 7A) fremgår, at der i alt har været 933 ansøgere, og 508 af disse har, som det ses i tabel 7B) valgt at have en 2. prioritet.

Der er stor forskel på antallet af ansøgere i de forskellige kommuner, hvilket fremgår af den sidste kolonne i tabellerne, hvor antallet af ansøgere pr. 1000 indbyggere er beregnet. Årsagerne til de store forskelle er flere, fx at der er forholdsvis mange unge i de store byer, der vælger andre uddannelsesretninger (GU, HHX, HTX), bl.a. på baggrund af tradition og forældrenes uddannelsesniveau, ligesom tradition og forældrenes uddannelsesniveau også betinger, at mange unge i bygder og yderdistrikter slet ikke kommer i gang med en uddannelse. Herudover har lokale erhvervsmuligheder, praktikplads- og vejledningssituationen, m.v. også betydning.

Af tabel 7A) fremgår, at JM er den uddannelsesretning, der har haft flest ansøgninger i 2007 tæt fulgt af TNI. Færrest ansøgninger har der været til INUILI. Det bemærkes, at der i Nanortalik har været særligt mange ansøgninger i 2007, hvor næsten alle har søgt flere uddannelser.

I bilag 2 vises en række tabeller, der for hver branche henholdsvis kommune, viser forholdet imellem antal ansøgninger og de fire typer praktikpladsopgørelser; Potentielle, godkendte, reelle og udnyttede. Det skal bemærkes, at de viste ansøgninger kun gælder for år 2007 dvs. et år, hvorimod praktikpladserne skal dække hele uddannelsesforløbet dvs. typisk 3 til 4 år. For at se på forholdet mellem ansøgere og ledige praktikpladser kan man tage ”reelle praktikpladser” og fratække ”benyttede praktikpladser” minus 1/3 del (dem der lige er blevet optaget).

Tabel 7A. Ansøgninger - 1. prioritet

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Ansøgn. 1000 indbyg.</i>
Nanortalik	25	19	22	17	21	104	46
Qaqortoq	12	20	22	9	4	67	19
Narsaq	7	15	13	5	6	46	23
Paamiut	8	8	9	3	1	29	15
Nuuk	12	40	36	17	8	113	8
Maniitsoq	10	19	8	20	10	67	19
Sisimiut	30	17	30	14	11	102	17
Kangaatsiaq	5	3	5	6	0	19	24
Aasiaat	10	19	8	10	7	54	17
Qasigiannguit	9	3	4	14	3	33	25
Ilulissat	28	22	16	35	6	107	21
Qeqertarsuaq	3	9	5	5	3	25	24
Uummannaq	8	3	10	16	2	39	16
Upernavik	7	12	14	8	11	52	18
Qaanaaq	6	3	1	6	1	17	20
Ammassalik	13	11	8	11	9	52	17
Illoqqortoormiut	2	4	1	0	0	7	13
	195	227	212	196	103	933	16

Tabel 7B. Ansøgninger 2. prioritet

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Ansøgn. pr. 1000 indbyg.</i>
Nanortalik	21	9	17	12	14	73	32
Qaqortoq	8	14	10	3	2	37	11
Narsaq	7	12	2	1	2	24	12
Paamiut	2	10	2	2	2	18	9
Nuuk	5	24	13	4	9	55	4
Maniitsoq	9	16	7	3	6	41	12
Sisimiut	14	12	6	3	7	42	7
Kangaatsiaq	3	5	2	1	1	12	8
Aasiaat	11	11	2	0	9	33	10
Qasigiannguit	5	3	11	5	2	26	20
Ilulissat	8	4	9	5	5	31	6
Qeqertarsuaq	0	9	2	2	1	14	13
Uummannaq	0	0	2	2	2	6	2
Upernavik	9	5	10	6	4	34	12
Qaanaaq	5	5	0	0	4	14	16
Ammassalik	7	11	10	4	13	45	15
Illoggortoormiut	0	1	0	0	2	3	6
	114	151	105	53	85	508	9

## Problemstillinger vedr. praktikpladser

I dette afsnit gennemgås de forhold som betinger, at der ofte er stor afvigelse mellem udbuddet og efterspørgslen af lærlinge og praktikpladser. Problemstillingerne behandles under tre overskrifter: Holdningsmæssige og personlige problemstillinger, geografiske problemstillinger og organisatoriske problemstillinger. Indholdet er en sammenskrivning af samtaler med fagpersoner fra Piareersarfiit, brancheskoler og arbejdsgiverforeninger.

### Holdningsmæssige og personlige problemstillinger

#### Lærlingen

Der kan være en række personlige grunde til, at en lærling har svært ved at finde en praktikplads. For det første skal lærlingen være motiveret og i stand til at håndtere praktiksamtalen. En lærling, der møder frem til praktiksamtalen og udviser sløvhed og manglende interesse vil ikke blive tilbudt en læreplads. Denne problemstilling er glimrende belyst ved spots i TV.

Det manglende talent for praktiksamtalen kan skyldes, at lærlingen enten ikke er interesseret i pladsen, eller at vedkommende ikke er i stand til at håndtere situationen. Såfremt interessen ikke er til stede, har lærlingen et eller andet sted i processen fået dårlig vejledning. Måske har eleven brug for et ekstra år til at modnes, eller det er en helt anden uddannelsesretning, som foretrækkes. Hvis lærlingen har problemer med at håndtere praktiksamtalen, og det ikke skyldes manglende motivation, kan dette afhjælpes ved et tættere samarbejde mellem Piareersarfik og den pågældende arbejdsplads. I sin yderste konsekvens kunne Piareersarfik deltage i praktiksamtalen, hvilket også ville give arbejdsgiveren tryghed for, at lærlingen bliver støttet og hjulpet fra anden side. Dette gøres allerede i nogle byer i dag.

Fra flere sider hedder det, at en frisk og motiveret lærling altid kan finde en læreplads. Selvom det nok er en sandhed med modifikationer, er ideen, at selvom der ikke umiddelbart er lærepladser til rådighed, kan den rette lærling ved personlig henvendelse få en virksomhed til at etablere en læreplads eller optage endnu en lærling. Skjulte lærepladser kan således aktiveres, og det samlede udbud af praktikpladser forøges, hvis der målrettet sættes ind på at lære de unge ”at sælge sig selv”.

Lærlinge skal have trygge bolig-mæssige og sociale rammer for at forbedre muligheden for at have lærerige og succesfulde praktikperioder. Problemstillingen er velkendt, og der findes ingen lette løsninger for problemer, der bunder i kulturelle eller samfundsmæssige forhold. Unge på de erhvervsfaglige grunduddannelser kommer ofte fra familier, hvor uddannelse kun er noget man hører om i medierne. Familierne er nok stolte over, at den unge søger ind på en uddannelse, men har ellers ingen eller kun ringe fornemmelse for, hvad det kræver. Piareersarfiit kunne med fordel inddrage familierne, ikke alene ved at indkalde til fællesmøder, men ved at møde op i hjemmet hos ansøgere fra ikke-faglærte hjem og fortælle, hvad det er deres barn nu skal i gang med, og hvordan de kan hjælpe til.

Hvor der er sociale problemer i hjemmet er situationen noget anderledes. Alle fagpersoner er enige om, at det ville give et vældigt løft til de faglige grunduddannelser, såfremt det var muligt at tilbyde kollegiepladser til lokale lærlinge. Selv børn fra velfungerende hjem, hvor der er plads eller ro til at læse lektier, ville have gavn af at flytte til et ”erhvervskollegium” med studiemiljø og en voksen oppasser.

I undersøgelsen indgår to spørgeskemaer udsendt til henholdsvis lærlinge, der er hoppet fra en erhvervsfaglig uddannelse og lærlinge, der har gennemført en sådan. Et af spørgsmålene lød:

*”Mange uddannelsessøgende gennemfører af en række grunde ikke deres erhvervsfaglige grunduddannelse. Du bedes skrive et tal ud for hver årsag alt efter, hvor vigtig du mener den pågældende årsag generelt er til, at mange vælger at stoppe med uddannelsen”*

Af tabel 8 fremgår det, hvordan de to grupper af lærlinge har svaret, idet begrundelsen med størst tilslutning er nummer 1, så kommer svaret med næsthøjeste score - 2 osv. I den første kolonne ses de ”frafaldne” svar og i den anden kolonne svarene fra dem, der har ”gennemført” en erhvervsuddannelse.

Tabel 8. Begrundelser for at stoppe på uddannelse blandt frafaldne og gennemførte

	Fra- faldne	Gennem- førte
Dårlige boligforhold	1	3
Utilfreds med praktikplads	2	11
Hellere anden uddannelse	3	5
Ingen praktikplads	4	1
Har ikke råd til at fortsætte	5	6
Sproglige problemer	6	2
Kan ikke få ro til lektier	7	8
Uddannelse for svær	8	10
Savner familie	9	9
Problemer med samlever	10	7
Fik tilbudt godt arbejde	11	13
Kunne ikke vågne	12	16
Ikke nok moden	13	4
Problemer med lærerne	14	17
Jeg blev syg/gravid	15	14
Problemer m. rusmidler	16	15
Problemer med andre Lærlinge	17	12

Selvom det er nogenlunde de samme årsager, som vægtes højt hos de to grupper, er der forskel i rangordenen. Blandt de frafaldne nævnes ”dårlige boligforhold” som den væsentligste årsag til frafaldet, mens ”utilfredshed med praktikpladsen” scorer næsthøjest. Blandt dem, der har gennemført uddannelsen, peges der på ”ingen praktikplads” og ”ringe sprogkundskaber” hos dem, der falder fra, mens boligforhold kommer ind på en 3. plads. ”Ringe boligforhold” og ”ingen praktikplads” er der således enighed om er væsentlige årsager til frafaldet.

I byer med lav arbejdsløshed vælger en del unge at tage sig et fuldt betalt arbejde frem for at påbegynde en uddannelse, hvor den månedlige løn det første år er ca. 4000 kr. Den forholdsvis lave løn nævnes i Paamiut og Nuuk som værende en vigtig årsag til, at nogle ikke kommer i gang med en uddannelse. I spørgeskemaundersøgelsen blandt dem, der er blevet færdige med en uddannelse, nævnes lønnen som hverken særligt tilfredsstillende eller særligt utilfredsstillende og opfattes således ikke som en barriere. Her er det boligforholdene og tonen mellem ledelsen og de ansatte, der opfattes som det mindst tilfredsstillende for lærlingene.

### Arbejdsgiveren

Erfaringer med lærlinge, der ikke har været motiveret eller som har haft sociale eller boligmæssige problemer, er en medvirkende årsag til, at virksomheder kan være tilbageholdende med at tilbyde lærepladser. Har man først prøvet at have lærlinge, der hopper fra efter en besværlig periode med fravær og undskyldninger, kan det være svært at finde motivationen til at tilbyde en ny lærling pladsen. Jo flere succeshistorier på lærepladserne, jo flere lærepladser vil dukke frem.

Brancheskolerne har på forskellig vis inden for de senere år gjort en del ud af at fastholde en løbende kontakt med lærlinge, der er i praktik. Denne ”mandsopdækning” har formentlig ikke alene været medvirkende til at reducere frafaldet, men også betydet, at virksomhederne lettere kommer til at føle, at de er del af noget større – et projekt som er vigtigt for hele samfundet.

Når en arbejdsgiver overvejer, om der skal ansættes en lærling, skal der mere end almindelig positiv samfundssind til, hvis det samtidig betyder tab af omsætning eller dækningsbidrag for virksomheden. Dette kan være tilfældet i en situation med stor konkurrence eller med mange opgaver, hvor en lærling kan medføre forsinkelser eller gøre arbejdet ineffektivt. Hvis lovgivningen påbød alle at tage lærlinge, ville virksomhederne være stillet ens og ingen ville opnå en konkurrencemæssig fordel ved at undlade at uddanne lærlinge.

Lederne af Piareersarfiit rundt om i landet møder ledere, private som offentlige, der nægter at tage lærlinge, selv om deres arbejdsplads på alle måder er kvalificeret. Det at have lærlinge kræver, at der sættes ressourcer af til at oplære dem, og det er ikke alle steder, at det er populært. Størrelsen af denne gruppe er uklar, men når man ser på forløbet i tabellerne 1 til 4 af hhv. ”potentielle”, ”godkendte”, ”reelle” og ”udnyttede” praktikpladser, så forekommer det, at denne gruppe kan være ganske betydelig.

Endelig skal det nævnes, at sprogkundskaberne hos de potentielle lærlinge har betydning, når danske ledere og virksomhedsejere skal finde lærlinge. Hvis ansøgeren er overvejende grønlandsksproget og skal arbejde et sted, hvor arbejdsproget er dansk, så er et lærlingeforløb næsten dømt til at mislykkes.

## Geografiske problemstillinger

### Mindre byer

De mindre byer i landet er karakteriseret ved, at en forholdsvis stor del af beskæftigelsen er koncentreret inden for den traditionelle sektor med fangst og fiskeri. At der ikke er mulighed eller tradition for uddannelse fremgår af tabel 4), hvor der ses en tydelig tendens til, at andelen af unge under uddannelse i de mindre byer er klart lavere end i de større byer.

I de mindre byer (og til dels større bygder) er der virksomheder, institutioner og administrationer, der udfører de samme typer opgave, som i de større byer. Imidlertid er disse ofte små og har mange ufaglærte ansatte, som også udfører opgaver, der i byerne ville blive udført af faglært arbejdskraft. Der bliver derfor ringere mulighed for at ansætte lærlinge, da ikke alle virksomheder eller afdelinger har den nødvendige faglige ekspertise til at stå for oplæringen.

Et andet problem er omfanget af beskæftigelse i de sæsonafhængige erhverv. Inden for BA og JM er der ofte en kort og hektisk sommerperiode med travlhed og lange arbejdsdage, mens vinteren domineres af småreparationer og vedligeholdelsesopgaver. Om sommeren er der knaphed på tid til oplæring, og om vinteren er det svært at finde noget, lærlingen kan lave. Disse forhold kan være med til at begrænse efterspørgslen efter lærlinge i de mindre byer især i yderdistrikterne, hvor også islægning (lidt endnu) lægger en dæmper på mulighederne. Da høj- og lavsæson følger hinanden i hele landet vil ordninger med delepraktik ikke kunne løse dette problem.

På TNI-uddannelserne stilles der større krav til karaktergennemsnit for at blive optaget. TNI er et af de områder, hvor der er mange potentielle og godkendte "helårs"-lærepladser inden for handel og offentlig administration. Kravet om de højere karakterer betyder imidlertid, at disse potentielle lærepladser ikke bliver aktiveret i de små kommuner, da de unge fra ikke-faglærte hjem har forholdsvis lave karaktergennemsnit. De lavere karaktergennemsnit kan også betyde, at unge fra de små byer har sværere ved at få adgang til uddannelser uden frit optag, hvor udvælgelsen sker alene på baggrund af gennemsnitskarakterer som på SPS.

### Større byer

Som det blev påvist i tabellerne 1 og 2, er der overalt i landet langt flere "teoretiske" og "godkendte" praktikpladser, end der er lærlinge, som kan besætte dem. Hvor det imidlertid af en række grunde, som netop er gennemgået, kan være svært at aktivere praktikpladser i de små byer, så skulle det være langt nemmere i de store byer. Dette dokumenteres af det forhold, at i byer med brancheskoler er der særligt mange praktikpladser til rådighed for den pågældende uddannelse. Det gælder fx i Sisimiut, hvor der er 60 lærlinge inden for BA-sektoren, mens det tilsvarende tal i Nuuk er 40 (tabel 4). Ligeledes gælder, at institutionerne i Ilulissat har 22 SPS-lærlinge, mens fx Sisimiut har 11. Også en lille by som Narsaq er godt med, når det drejer sig om at finde praktikplads til lærlinge inden for "deres egen branche". Her har 8 lærlinge praktikpladser inden for INUILI området, hvilket kun overgås af antallet af lærlinge i Nuuk, Sisimiut og Ilulissat.

Tallene understøtter betragtningerne i afsnittet om "holdningsmæssige og personlige problemstillinger" og indikerer, at etableringen af lokale brancheskoler kan være med til at aktivere flere praktikpladser i de pågældende byer. Resonomentet lyder: Mange vil gerne blive i lokalsamfundet for at studere, hvorfor flere søger og presset på virksomhederne øges + flere ansøgere henvender sig direkte til virksomhederne + brancheskolen kender virksomhederne og mestrene personligt = der aktiveres flere praktikpladser.

I de store byer er der bedre muligheder for helårsbeskæftigelse inden for BA og JM, da volumen af opgaver er større. Samtidig er alle store byer i kraftig vækst, hvilket også giver tryghed for virksomhederne i forbindelse med at skulle binde sig for en fire årig kontrakt med en lærling.

I de to største byer Nuuk og Sisimiut er antallet af ”reelle” praktikpladser i tabel 3 lig med det antal lærlinge, som har en praktikplads i dag (tabel 4). Det skyldes, at Piareersarfiit ikke mener, at der lokalt findes egnede lærlinge, som ikke kan finde en praktikplads (dog enkelte undtagelser med særligt populære uddannelser fx mekaniker i Nuuk). Skal der skaffes flere praktikpladser, må restgruppen af lokale unge ”opgraderes”, eller der må hentes unge udefra. For at skaffe lærlinge udefra er det imidlertid nødvendigt, at de kan tilbydes et sted at bo, og derfor er etableringen af kollegier af helt afgørende betydning. I Nuuk tilkendegiver centerlederen i Piareersarfik, at der umiddelbart ville kunne skaffes yderligere 100 lærepladser til udefra. Fra ansatte på Piareersarfiit rundt om i landet er der ingen tvivl om, at såfremt der var boliger og praktikplads ville mange unge, især de lidt ældre, være parate til at flytte.

Et særligt problem i de store byer er, at der er så mange tilbud til egne lærlinge, at der ikke er mange lokale lærlinge til de mindst populære uddannelser. I Nuuk gælder det fx inden for TNI-handel, hvor de store butikker Brugsen og Pisiffik ikke kan skaffe tilstrækkeligt med lærlinge. For disse virksomheder ville etableringen af et kollegium for udenbys lærlinge være meget velkomment.

## Organisatoriske problemstillinger

En væsentlig hindring for etableringen af lærepladser inden for større byggerier er aflønning ved hjælp af akkord. Afregning sker typisk i form af sjak-akkorder, hvor en uerfaren lærling dels kan hive timelønnen ned for hele sjakket i kraft af mindre effektivitet, dels optage de faglærtes tid. Såfremt der skal blive plads til lærlinge på en sådan arbejdsplads, skal de direkte, og lige så vigtigt de indirekte, omkostninger til lærlinge indregnes i afgivne licitationstilbud. Som situationen er i dag vil det imidlertid alt andet lige betyde, at virksomheder med lærlinge vil være dårligere stillet i konkurrencen om opgaver, end virksomheder uden lærlinge. Problemet kan eksemplificeres med situationen i Nuuk, hvor kun 5 BA virksomheder ud af 32 godkendte har taget lærlinge i år, selv om byggeriet i byen er på et meget højt niveau. De store virksomheder, der arbejder med totalentrepriser og akkord-aflønning, har ingen lærlinge taget.

En del flere praktikpladser kunne formentlig fremskaffes, såfremt Piareersarfiit og virksomhederne fokuserede mere på muligheden af delepraktik. Med delepraktik menes, at to virksomheder, institutioner eller kontorer, der hver for sig ikke vil kunne tilbyde lærlingen træning i alle de jobfunktioner, som hører til uddannelsen, kan samarbejde om at skabe helheden. Arbejdet med at etablere delepraktikker vil ofte være krævende, fordi der er mange spørgsmål, der skal afklares. Fx om virksomhederne nu også supplerer hinanden tilstrækkeligt og organiseringen af, hvornår i uddannelsesforløbet lærlingen skal på hvilket lærested.

Selv om det er velkendt, at en tæt kontakt til lærlingen såvel på som uden for skoleopholdene er et godt redskab til at fastholde den unge på uddannelsen, er der ingen fælles retningslinjer for brancheskolernes eller Piareersarfiits håndtering af denne opgave. Såfremt opgaven ikke beskrives og inddrages i normeringen på skolerne, vil den ikke overalt blive prioriteret så højt, som den burde, men vil være opladt til den enkelte lærer eller leders eget initiativ og kompetence.

## Sammenfatning og forslag til initiativer

En sammenfattende konklusion på det spørgsmål, der var udgangspunkt for denne undersøgelse, nemlig om der ”er mangel på praktikpladser eller om det modsatte er tilfældet” må efter ovennævnte gennemgang besvares med et ”både og”.

Især i de mindre byer og i bygderne er det svært at finde praktikplads, dels fordi der ikke er så mange virksomheder, institutioner og kontorer, dels fordi disse har relativt få uddannede medarbejdere og, for BA og JM’s vedkommende, kan have svært ved at tilbyde en lærling alsidig og kontinuerlig oplæring. Samtidig er der i de store byer mange praktikpladser der kunne aktiveres, hvis der var kvalificerede ansøgere. Det ville give et stort løft til fremskaffelsen af praktikpladser, såfremt det var muligt at øge de unges mobilitet ved at kunne tilbyde lærlinge fra andre byer kollegieplads i de større byer.

For generelt at forbedre lærlinges muligheder for at klare sig igennem en uddannelse, ville det også være en klar gevinst, såfremt man kunne tilbyde kollegiepladser til lærlinge i egen by. Sociale og pladsmæssige problemer i hjemmet kan betyde, at manglende lektielæsning og søvn kan forringe den unges mulighed for at klare uddannelsen.

Fra næste år og 2 til 4 år frem vil der være to årgange af afgangsklasser i folkeskolen, som kommer ud på arbejds- eller uddannelsesmarkedet. Såfremt der kunne bevilges finansiering til kollegiebyggeri af forskellig størrelse i alle byer, kunne man slå flere fluer med et smæk. Dels kunne man sikre ekstra beskæftigelse til BA-branchen over hele landet og derved skabe flere praktikpladser i netop den periode, hvor efterspørgslen bliver særlig stor, dels kunne man på længere sigt afhjælpe mange lærlinges boligproblemer. Hovedparten af kollegiepladserne skulle bygges i de større byer, hvorefter flere virksomheder i fremtiden vil kunne tilbydes kvalificerede udenbys lærlinge, men også de mindre byer ville have stor nytte af et mindre antal kollegiepladser.

En begrænsende faktor for aktiveringen af de praktikpladser, som er ”potentielle” eller allerede ”godkendte” er kontaktfladen mellem lærling, virksomhed, Piareersarfiik og brancheskole. Alle erfaringer har vist, at intensiv opmærksomhed og støtte til såvel lærlingen som lærepladsen øger sandsynligheden for, at begge parter får en positiv oplevelse. Den positive oplevelse betyder dels mindre frafald, og dels aktivering af flere såvel ”potentielle” som ”godkendte” lærepladser. Der er rundt omkring på de forskellige brancheskoler og Piareersarfiit indhøstet mange gode erfaringer, som burde indsamles, struktureres og udgives i et lille hæfte ”Hvordan vi støtter bedst” til uddeling til alle faglærere og øvrige ansatte på skolerne.

Et tættere samarbejde imellem parterne, hvor initiativet tages af skolerne kræver øgede ressourcer, men det ville være en stor gevinst for alle parter, hvis disse ressourcer blev afsat. Det kunne være i form af fast afsat tid til hver enkelt elev, hvor læreren så kunne prioritere lidt imellem de enkelte, således at den elev med størst behov blev tilgodeset i forhold til dem, hvor alt tilsyneladende går fint. Det er dog vigtigt, at også denne sidste gruppe bliver fuldt og støttet, da problemer altid kan opstå undervejs, og da man gerne skulle opbygge et godt forhold til arbejdsgiveren, så denne også fremover vil påtage sig ansvaret med at uddanne lærlinge.

Øgede ressourcer vil det også kræve, hvis man skulle udnytte det potentiale, der ligger i delepraktik. Såfremt der skal satses på delepraktik, ligger der en stor opgave for Piareersarfiit i at få virksomheder til at samarbejde. Mindre virksomheder med færre typer arbejdsopgaver kunne tage lærlingen først, mens større mere komplicerede virksomheder kunne oplære lærlingen senere i forløbet.

Voksenlærlinge er populære hos virksomhederne, da de har relevant erhvervs erfaring og en moden, der gør, at de er stabile og dygtige medarbejdere. Inden for BA har man i en længere årrække

haft succes med voksenlærlinge, og nu kører TNI også forsøg med at uddanne voksne handelsassistenter. Aldersgrænsen for voksenlærlinge er 30 år og især virksomhederne er bange for at reducere denne grænse for ikke at komme aldersmæssigt for tæt på den normale uddannelse og derved friste unge til at vente med at uddanne sig. Da voksenlærlinge opretholder en egentlig løn under deres uddannelse er argumentet forståeligt, men i uddannelsessystemet er der ikke mange, der tror, at argumentet holder. Såfremt aldersgrænsen blev sat ned til 25 år, ville en ny gruppe af (halv)unge ufaglærte arbejdere kunne påbegynde en uddannelse, og da denne gruppe erfaringsmæssigt er populære lærlinge, ville en række lærepladser blive aktiveret.

I de hidtil nævnte forslag til initiativer har hovedvægten været lagt på, hvad samfundet og skolerne kunne gøre for at forbedre arbejdsgivernes mulighed for og interesse i at engagere flere lærlinge. Hertil kan føjes et forslag vedr. BA og JM som har været fremme mange gange i løbet af årene, nemlig at det offentlige planlægger sine byggerier bedre. Såfremt det blev standard at planlægge det offentlige byggeri flere år frem og samtidig gennemføre licitationer i overensstemmelse hermed, ville virksomhedernes planlægning kunne forbedres betydeligt og derved trygheden ved at indgå bindende aftaler om lærlinge.

Som en sidste motiverende faktor kan tilføjes en egentlig bonusordning, hvor lærepladserne præmieres for hver lærling de får gennem uddannelsessystemet. Præmien kunne være enten symbolsk, 1-2.000 kr. (til en god fest) og et diplom, eller et større og decideret motiverende beløb på 20-50.000 kr. afhængig af længden af uddannelsen. Det skulle ikke kun være private virksomheder, som skulle fristes med denne gulerod, men også offentlige institutioner og administrationer kunne få glæde af en sådan bonus.

Efter de mange gulerødder er det også på sin plads med et forslag, hvor stokken er i brug. For at sikre, at alle egnede virksomheder, institutioner og kontorer bidrager med at uddanne lærlinge, kunne dette fæstnes som et lovkrav. I licitationer kunne der indføres bestemmelser om, at opgaven skal gennemføres med mindst x antal lærlinge, afhængig af størrelsen og arten af opgaven. I tilbuddene skulle den bydende beskrive, hvordan man påtænker at indfri kravet. Inden for Hjemmestyret har man vedtaget en udbudsbekendtgørelse, hvorefter licitationer ved alle større hjemmestyrefinansierede byggerier skal indeholde krav om lærlinge, men kravet ville kunne styrkes såfremt det blev skrevet ind i selve licitationsloven.

Krav om lærlinge kunne også udstrækkes til institutioner og kontorer, private såvel som offentlige, således at disse altid skal være parate til at tage egnede lærlinge, hvis deres personale- og opgavemæssige rammer var i orden. Et sådan system ville være ganske ressourcekrævende både ved registreringen af virksomheder og deres potentiale, samt ved at holde denne data ajour

Til sidst skal det nævnes, at det grønlandske erhvervsregister GER pr. 1. januar 2008 bliver overført fra Grønlands Statistik til Skattedirektoratet. I GER registreres alle virksomheder bl.a. med oplysning om antallet af ansatte. Da Skattedirektoratet fra alle erhvervsvirksomheder, institutioner og administrationer hver måned modtager oplysninger om antallet af ansatte på de såkaldte A1 formularer, ville det være relativt enkelt at tilføje en rubrik, hvori antallet af lærlinge skulle angives. Dette ville give data til relevant statistik, men samtidig virke som en konstant påmindelse om vigtigheden af lærlinge. Såfremt det vurderes at være for voldsomt at have en løbende månedlig registrering af lærlingene, kunne man også nøjes med at medtage rubrikken i den årlige sammenskrivning af formularerne.

## Hvad laver de nu

I dette afsnit ses der nærmere på, hvad dem, der er blevet færdiguddannet på brancheskolerne de seneste 4 år, er beskæftiget med i dag. Undersøgelsen er baseret på det spørgeskema, som blev udsendt til ca. 700 færdiguddannede, og hvoraf der er kommet svar fra 308. Da svarprocenten er forholdsvis lav, skal man tolke resultaterne mere som retningsgivende end egentlig konkluderende. Dette gælder især i undergrupperne, hvor svarene breder sig over op til 5 kategorier.

De første to spørgsmål lød: *"Arbejder du i dag inden for det fag, som du er udlært til?"* med svarkategorierne *"ja"* og *"nej"* og *"Hvis nej – hvorfor ikke?"* med svarkategorierne *"arbejder som ufaglært"*, *"er under uddannelse"*, *"er arbejdsløs"* og *"andet"* (især *syg og barsel*).

Svarfordelingen for det første spørgsmål fremgår af de to første kolonner i tabel 9. I den øverste linje ses, at 71 procent pt. arbejder inden for branchen, mens 29 procent ikke gør. Hvad de 28 procent, der ikke arbejder inden for branchen i dag beskæftiger sig med, fremgår, at tabellens sidste 4 kolonner. Det ses, at 44 procent har ufaglært arbejde, 18 procent er i gang med en ny uddannelse, 17 procent er arbejdsløse, mens de sidste 21 procent har en række forskellige grunde til ikke at arbejde inden for branchen fx orlov eller sygdom.

Neden under i tabellen er svarene opdelt i henholdsvis branche, uddannelsesår, region og køn. Det bemærkes, at uddannede fra INUILI er dem, hvoraf færres i dag er beskæftiget inden for branchen nemlig 59 procent, mens det for de handel- og kontoruddannede fra TNI er hele 78 procent. Ser man hvad "de frafaldne" laver bemærkes, at hovedparten fra BA og INUILI beskæftiger sig med ufaglært arbejde, mens mange fra JM og SPS er gået videre i uddannelsessystemet. Blandt dem, der er arbejdsløse, er der forholdsvis mange fra TNI. Det vides ikke om det særligt gælder én af de to retninger – handel og kontor.

Ser man på, hvor i landet der er flest, som arbejder inden for deres branche, bemærkes i tabel 9c, at Nuuk ligger i spidsen fulgt af Disko (Kangaatsiaq-Aasiaat-Qasigiannnguit-Ilulissat-Qeqertarsuaq) og Midt (Maniitsoq og Sisimiut). I Syd og i Yderdistrikterne er der lidt færre som pt. arbejder i branchen.

Endelig bemærkes i tabel 9d), at der ikke er særlig forskel imellem de to køns tilbøjelighed til at arbejde inden for det fag, de er uddannet til.

Tabel 9. Faglært arbejde i dag og hvis ikke - hvorfor

	Arbejder i branche		Hvis nej			
	<u>ja</u>	<u>nej</u>	<u>arbejder ufaglært</u>	<u>under uddanne.</u>	<u>arbejds- løs</u>	<u>andet</u>
	71	29	44	18	17	21
a) <u>Branche</u>						
BA	75	25	57	14	0	29
JM	68	32	10	40	10	40
TNI	78	22	18	18	35	29
SPS	73	27	29	47	18	6
INUILI	59	41	72	0	8	30
b) <u>Ud. år</u>						
2007	78	22	26	11	42	21
2006	76	24	58	11	8	23
2005	67	33	37	37	13	13
2004	72	22	46	24	14	22
c) <u>Region</u>						
Syd	66	34	65	25	5	5
Nuuk	83	17	33	17	11	39
Midt	73	27	53	12	18	17
Disko	76	24	23	31	31	15
Yder	67	33	37	16	21	26
d) <u>Køn</u>						
Mand	70	30	44	15	15	26
Kvinde	76	24	43	22	18	14

De færdiguddannede blev også stillet følgende to spørgsmål: ”Efter endt uddannelse, blev du da tilbudt arbejde det sted, hvor du havde været i praktik?” og ”Er du ansat dér i dag?”.

Af den øverste linje i tabel 10) fremgår, at 62 procent af de uddannede blev tilbudt arbejde på deres læreplads efter endt læretid, og at 37 procent stadig arbejder dér i dag.

Neden under i tabellen bemærkes, at det især er inden for BA og JM med hhv. 86 og 77 procent, at lærlingene blev tilbudt ansættelse, men også INUILI og TNI var godt med 65 og 61 procent. SPS skiller sig ud ved, at under halvdelen af lærlingene ikke fik ansættelse i den institution, som de var udlært på. Der kan være flere og også modsatrettede årsager til, at SPS skiller sig ud fx at nogle institutioner bruger lærlinge som billig arbejdskraft, der umiddelbart efter endt uddannelse bliver skiftet ud med en ny lærling. Eller en mere positiv version af samme forhold, at institutionen ser det som sit ansvar at uddanne mange lærlinge og derfor er fokuseret på hurtigst muligt at erstatte en færdiguddannet lærling med en ny lærling.

I tabel 10b) ses, at forholdsvis mange af de uddannede i 2007 er blevet tilbudt arbejde på lærestedet. Dette forhold viser, at der er stor efterspørgsel efter de nyuddannede, og at der netop nu er stor aktivitet i de forskellige sektorer i samfundet.

I tabel 10 c) bemærkes, at sydregionen er forholdsvis dårligt kørende, hvad angår at tilbyde de færdiguddannede et arbejde, mens Nuuk og Diskobugten ligger i top. Endelig ses i tabel 10d), at forholdsvis flere mænd end kvinder får tilbudt arbejde efter endt uddannelse. Dette hænger formentlig sammen med, at det er inden for SPS at færrest bliver tilbudt arbejde, et område hvor der er forholdsvis mange kvinder.

Tabel 10. Arbejde på praktiksted lige efter uddannelse og i dag

	<i>Arbejde læreplads</i>		<i>Arbejder dér i dag</i>	
	<i>ja</i>	<i>nej</i>	<i>ja</i>	<i>nej</i>
	62	38	37	63
a) <u>Branche</u>				
BA	86	14	48	52
JM	77	23	52	48
TNI	61	39	36	64
SPS	47	53	26	74
INUILI	65	35	33	67
b) <u>Udd. år</u>				
2007	75	25	56	44
2006	63	37	41	59
2005	59	41	31	69
2004	52	48	24	76
c) <u>Region</u>				
Syd	40	60	26	74
Nuuk	70	30	42	58
Midt	63	37	49	51
Disko	67	33	47	53
Yder	60	40	34	66
d) <u>Køn</u>				
Mand	66	34	40	60
Kvinde	59	41	39	61

I de to sidste kolonner i tabel 10 ses, at 37 procent i dag arbejder det sted, hvor de er blevet udlært. Det gælder naturligvis især dem, der er blevet uddannet sidst, dvs. i 2007. Bortset fra i denne gruppe er der bemærkelsesværdigt mange, som ikke længere er tilknyttet den virksomhed, institution eller kontor, hvor de blev uddannet. Det er især i sydregionen og i yderdistrikterne at dette forhold gør sig gældende.

Da udsendelse af spørgeskema formentlig er den eneste måde, hvorpå man kan følge de færdiguddannedes videre færdighed, kunne sådanne undersøgelser gennemføres en gang om året eller hvert andet år. De fire ovennævnte spørgsmål kunne samtidig suppleres med enkelte andre såsom indkomstforhold, forhold på arbejdspladsen mv., hvorved man løbende kunne kortlægge udviklingen på arbejdsmarkedet for dem, der er uddannet via de erhvervsfaglige grunduddannelser.

## Bilag 1 – Praktikpladser fordelt på brancher og kommuner. A.

I bilag 1a) til 1e) vises for hver branche antallet af ansøgninger 2007 sammen med antallet af praktikpladser, som er hhv. ”godkendte”, ”reelle” og ”i brug”. Det skal bemærkes, at antallet af ansøgninger er usikkert, når det fordeles på kommunerne, da tallet er beregnet ud fra gennemsnitstal. Tabellerne er uddrag af tabellerne 2-5 i rapporten.

Tabel 1a. Praktikpladser - Bygge og Anlæg

	BA ansøgte	BA godk.	BA reelle	BA i brug
Nanortalik	29	8	7	7
Qaqortoq	13	27	34	24
Narsaq	9	4	7	5
Paamiut	6	14	7	5
Nuuk	11	128	40	40
Maniitsoq	11	14	13	12
Sisimiut	18	69	60	60
Kangaatsiaq	5	0	2	0
Aasiaat	13	10	11	9
Qasigiannnguit	9	6	11	1
Ilulissat	23	30	21	21
Qeqertarsuaq	2	4	3	3
Uummannaq	5	4	6	3
Upernavik	10	2	4	4
Qaanaaq	7	2	2	2
Ammassalik	13	12	12	12
Illoqqortoormiut	3	2	2	1
Pituffik		2	1	1
	185	338	243	211

Tabel 1b. Praktikpladser – Jern og Metal

	JM ansøgte	JM godk.	JM reelle	JM i brug
Nanortalik	17	10	6	6
Qaqortoq	20	30	29	24
Narsaq	17	28	13	11
Paamiut	11	11	5	3
Nuuk	38	179	123	123
Maniitsoq	21	20	16	11
Sisimiut	17	62	52	52
Kangaatsiaq	5	1	2	0
Aasiaat	18	29	15	15
Qasigiannguit	4	5	7	3
Ilulissat	16	46	21	21
Qeqertarsuaq	11	2	2	2
Uummannaq	2	6	6	3
Upernavik	10	6	2	2
Qaanaaq	5	3	2	0
Ammassalik	13	22	8	4
Illoqqortoormiut	3	3	2	2
Pituffik		15	5	5
	228	478	312	287

Tabel 1c. Praktikpladser – TNI (inkl. potentielle)

	TNI ansøgte	TNI godk.	TNI reelle	TNI i brug
Nanortalik	26	33	12	9
Qaqortoq	21	61	35	25
Narsaq	10	21	11	8
Paamiut	7	27	10	10
Nuuk	33	230	91	91
Maniitsoq	10	49	35	15
Sisimiut	24	94	52	52
Kangaatsiaq	5	9	10	7
Aasiaat	7	24	19	17
Qasigiannnguit	10	13	14	12
Ilulissat	17	54	57	23
Qeqertarsuaq	5	9	2	2
Uummannaq	8	16	15	11
Upernavik	16	15	6	6
Qaanaaq	1	6	1	1
Ammassalik	12	41	12	9
Illoqqortoormiut	1	7	4	4
Pituffik		2	2	2
	213	711	385	304

Tabel 1d. Praktikpladser – SPS

	SPS ansøgte	SPS godk.	SPS reelle	SPS i brug
Nanortalik	23	0	4	0
Qaqortoq	9	8	20	8
Narsaq	5	4	10	4
Paamiut	4	0	4	0
Nuuk	16	48	48	48
Maniitsoq	18	14	21	14
Sisimiut	13	11	11	11
Kangaatsiaq	5	2	2	2
Aasiaat	8	4	8	4
Qasigiannnguit	15	4	10	4
Ilulissat	31	22	22	22
Qeqertarsuaq	5	2	3	2
Uummannaq	14	7	17	7
Upernavik	11	1	4	1
Qaanaaq	5	0	2	0
Ammassalik	12	8	8	8
Illoqqortoormiut	0	0	2	0
Pituffik		0	0	0
	228	135	196	135

Tabel 1e. Praktikpladser – INUILI

	INUILI Ansøgte	INUILI godk.	INUILI reelle	INUILI i brug
Nanortalik	19	2	2	2
Qaqortoq	3	32	12	4
Narsaq	4	29	9	8
Paamiut	2	7	2	2
Nuuk	10	116	42	42
Maniitsoq	9	25	20	8
Sisimiut	10	66	20	21
Kangaatsiaq	1	1	0	0
Aasiaat	9	24	8	0
Qasigiannguit	3	9	2	0
Ilulissat	6	68	59	18
Qeqertarsuaq	2	0	0	0
Uummannaq	2	12	7	5
Upernavik	8	11	2	2
Qaanaaq	3	1	1	1
Ammassalik	12	18	6	2
Illoqqortoormiut	1	0	0	0
Pituffik		0	4	4
	104	430	197	119

## Bilag 2. Praktikpladser fordelt på kommuner og brancher. B.

I bilag 2 er fordelingerne i rapportens 5 første tabeller sammenfattet for hver kommune. Bemærk at for BA og JM er ”potentielle” eller ”teoretiske” praktikpladser lagt sammen og ses i kolonnen JM.

Tabel 2a) Sammenfatning af rapportens tabeller – praktikpladser fordelt på branche. Nanortalik.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*20	44	11	10	85	37
Godkendte praktikpladser	8	10	33	0	2	53	23
Reelle praktikpladser	7	6	12	4	2	31	14
Udnyttede praktikpladser	7	6	9	0	2	24	10
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	25	19	22	17	21	104	46
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	21	9	17	12	14	73	32

Tabel 2b) Sammenfatning tabel 1) til 4) + 7) – praktikpladser fordelt på branche. Qaqortoq.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*49	104	24	28	205	58
Godkendte praktikpladser	27	30	61	8	32	158	45
Reelle praktikpladser	34	29	35	20	12	130	37
Udnyttede praktikpladser	24	24	25	8	4	85	24
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	12	20	22	9	4	67	19
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	8	14	10	3	2	37	11

Tabel 2a) Sammenfatning tabel 1) til 4) +7). Praktikpladser fordelt på branche. Narsaq.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*25	40	9	12	86	46
Godkendte praktikpladser	4	28	21	4	29	86	42
Reelle praktikpladser	7	13	11	10	9	50	25
Udnyttede praktikpladser	5	11	8	4	8	36	18
Ansøgte praktikpladser, 1.prioritet 2007	7	15	13	5	6	46	23
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	7	12	2	1	2	24	12

Tabel 2d) Sammenfatning tabel 1) til 4) +7). Praktikpladser fordelt på branche. Paamiut.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*20	46	10	9	85	45
Godkendte praktikpladser	14	11	27	0	7	59	31
Reelle praktikpladser	7	5	10	4	2	28	15
Udnyttede praktikpladser	5	3	10	0	2	20	10
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	8	8	9	3	1	29	15
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	2	10	2	2	2	18	9

Tabel 2e) Sammenfatning tabel 1) til 4) +7). Praktikpladser fordelt på branche. Nuuk.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*325	579	88	134	1126	75
Godkendte praktikpladser	128	179	230	48	116	701	47
Reelle praktikpladser	40	123	91	48	42	344	23
Udnyttede praktikpladser	40	123	91	48	42	344	23
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	12	40	36	17	8	113	8
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	5	24	13	4	9	55	4

Tabel 2f) Sammenfatning tabel 1) til 4) +7). Praktikpladser fordelt på branche. Maniitsoq.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*36	80	19	22	157	45
Godkendte praktikpladser	14	20	49	14	25	122	34
Reelle praktikpladser	13	16	35	21	20	105	30
Udnyttede praktikpladser	12	11	15	14	8	60	17
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	10	19	8	20	10	67	19
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	9	16	7	3	6	41	12

Tabel 2g) Sammenfatning tabel 1) til 4) +7). Praktikpladser fordelt på branche. Sisimiut.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*122	177	31	33	363	59
Godkendte praktikpladser	69	62	94	11	66	302	49
Reelle praktikpladser	60	52	52	11	21	196	32
Udnyttede praktikpladser	60	52	52	11	21	196	32
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	30	17	30	14	11	102	17
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	14	12	6	3	7	42	7

Tabel 2h) Sammenfatning tabel 1) til 4) +7). Praktikpladser fordelt på branche. Kangaatsiaq.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*8	18	6	3	35	24
Godkendte praktikpladser	0	1	9	2	1	13	9
Reelle praktikpladser	2	2	10	2	0	16	11
Udnyttede praktikpladser	0	0	7	2	0	9	6
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	5	3	5	6	0	19	24
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	3	5	2	1	1	12	8

Tabel 2i) Sammenfatning tabel 1) til 4) +7). Praktikpladser fordelt på branche. Aasiaat.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*54	121	13	16	204	64
Godkendte praktikpladser	10	29	24	4	24	91	29
Reelle praktikpladser	11	15	19	8	8	61	19
Udnyttede praktikpladser	9	15	17	40	0	45	14
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	10	19	8	10	7	54	17
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	11	11	2	0	9	33	10

Tabel 2j) Sammenfatning tabel 1) til 4) +7). Praktikpladser fordelt på branche. Qasigiannqut.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*8	32	6	8	54	42
Godkendte praktikpladser	6	5	13	4	9	37	27
Reelle praktikpladser	11	7	14	10	2	44	34
Udnyttede praktikpladser	1	3	12	4	0	20	19
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	9	3	4	14	3	33	25
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	5	3	11	5	2	26	20

Tabel 2k) Sammenfatning tabel 1) til 4) +7). Praktikpladser fordelt på branche. Ilulissat.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*73	105	27	36	241	48
Godkendte praktikpladser	30	46	54	22	68	220	44
Reelle praktikpladser	21	21	57	22	59	180	36
Udnyttede praktikpladser	21	21	23	22	18	105	21
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	28	22	16	35	6	107	21
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	8	4	9	5	5	31	6

Tabel 2l) Sammenfatning tabel 1) til 4) + 7). Praktikpladser fordelt på branche. Qeqertarsuaq.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*16	34	7	3	60	57
Godkendte praktikpladser	4	2	9	2	0	17	16
Reelle praktikpladser	3	2	2	3	0	10	9
Udnyttede praktikpladser	3	2	2	2	0	9	8
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	3	9	5	5	3	25	24
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	0	9	2	2	1	14	13

Tabel 2m) Sammenfatning tabel 1) til 4) + 7). Praktikpladser fordelt på branche. Uummannaq

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*24	53	11	10	98	40
Godkendte praktikpladser	4	6	16	7	12	45	18
Reelle praktikpladser	6	6	15	17	7	51	21
Udnyttede praktikpladser	3	3	11	7	5	29	12
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	8	3	10	16	2	39	16
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	0	0	2	2	2	6	2

Tabel 2n) Sammenfatning tabel 1) til 4) +7). Praktikpladser fordelt på branche. Upernavik

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*25	49	12	12	98	33
Godkendte praktikpladser	2	6	15	1	11	35	12
Reelle praktikpladser	4	2	14	4	2	26	9
Udnyttede praktikpladser	4	2	6	1	2	15	5
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	7	12	14	8	11	52	18
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	9	5	10	6	4	34	12

Tabel 2o) Sammenfatning tabel 1) til 4) + 7). Praktikpladser fordelt på branche. Qaanaaq

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*2	15	4	2	23	27
Godkendte praktikpladser	2	3	6	0	1	12	14
Reelle praktikpladser	2	2	1	2	1	8	9
Udnyttede praktikpladser	2	0	1	0	1	4	5
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	6	3	1	6	1	17	20
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	5	5	0	0	4	14	16

Tabel 2p) Sammenfatning tabel 1) til 4) +7). Praktikpladser fordelt på branche. Ammassalik.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*33	51	15	15	114	37
Godkendte praktikpladser	6	22	41	8	18	95	31
Reelle praktikpladser	12	8	12	8	6	46	15
Udnyttede praktikpladser	12	4	9	8	2	35	11
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	13	11	8	11	9	52	17
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	7	11	10	4	13	45	15

Tabel 2q) Sammenfatning tabel 1) til 4) + 7). Praktikpladser fordelt på branche. Illoqqortoormiut.

	BA	JM	TNI	SPS	INUILI	I alt	<i>Pladser pr. 1000 indbyg.</i>
Potentielle praktikpladser	BA+JM	*4	12	4	3	23	43
Godkendte praktikpladser	2	3	7	0	0	12	23
Reelle praktikpladser	2	2	4	2	0	10	19
Udnyttede praktikpladser	2	2	4	0	0	8	15
Ansøgte praktikpladser, 1. prioritet 2007	2	4	1	0	0	7	13
Ansøgte praktikpladser, 2. prioritet 2007	0	1	0	0	2	3	6