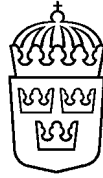


Kommittédirektiv



Nationell lärlingskommitté

**Dir.
2008:106**

Beslut vid regeringssammanträde den 11 september 2008

Sammanfattning av uppdraget

En kommitté med representanter för arbetsmarknadens organisationer inom branscher som tar emot lärlingar ska ge råd och stöd till huvudmän, lärlingsråd och företag i anslutning till den utbildning som bedrivs med stöd av förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.

Kommittén ska främja den arbetsplatsförlagda utbildningen inom försöksverksamheten och därmed bidra till att höja kvaliteten i den yrkesinriktade utbildningen genom att

- ge stöd till lärlingsråd och huvudmän bland annat när det gäller att organisera utbildning på arbetsplatser, genomföra handledarutbildning, utforma avtal och utbildningskontrakt mellan skola och företag respektive med elever samt kvalitetssäkra lärlingsverksamheten,
- stimulera huvudmän och företag eller branscher till regional samverkan mellan skola och arbetsliv,
- följa upp lärlingsförsökets resultat, måluppfyllelse och funktion utifrån näringslivets behov som ett komplement till den uppföljning som Statens skolverk är skyldig att göra, samt
- uppmärksamma utvecklingsbehov inom lärlingsutbildningarna.

Uppdraget ska redovisas senast den 1 november 2011.

Bakgrund

Sedan programgymnasiet infördes 1992 har utvecklingen i samhälls- och arbetslivet varit snabb. Arbetslivet ställer krav på både bredd och djup i medarbetarnas kompetenser, samtidigt som rörligheten på arbetsmarknaden ökar. Representanter för arbetslivet och olika branscher har gett tydliga signaler om att utbildningarna behöver förändras. Det råder brist på utbildad arbetskraft inom vissa yrkesområden där de anställda normalt får sin grundläggande yrkesutbildning i gymnasieskolan. Samtidigt anordnas utbildningar som inte motsvarar arbetsmarknadens behov. Den snabba teknik- och metodutvecklingen ställer krav på utbildningarnas innehåll och aktualitet.

För att säkerställa hög kvalitet i utbildningarna och ett starkt engagemang från näringsliv och offentlig verksamhet behöver samverkan mellan skola och arbetsliv intensifieras. En nära samverkan borgar för att eleverna har de kunskaper och färdigheter som svarar mot arbetsmarknadens behov när de fullföljt gymnasieskolan och att eleverna därigenom blir anställningsbara.

Försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning

Regeringen beslutade i december 2007 att inleda en försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning. Förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning avser utbildningar som påbörjas under perioden den 1 juli 2008 – den 20 juni 2011 (jfr prop. 2007/08:1, utg.omr. 16).

Försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning syftar till att ge eleverna en grundläggande yrkesutbildning, ökad arbetslivserfarenhet och en möjlighet att under en handledares ledning, på en arbetsplats, få fördjupade kunskaper inom yrkesområdet. För varje elev som deltar i lärlingsutbildning utbetalas ett statsbidrag på 25 000 kronor per läsår till skolhuvudmannen. Arbetsplatser som erbjuder sig att ta emot, handleda och utbilda lärlingar bör kunna få ersättning från skolhuvudmannen.

För varje program där försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning erbjuds ska det finnas ett lärlingsråd för samråd mellan skolan och arbetsmarknadens organisationer. I lärlingsrådet ska det ingå företrädare för berörda arbetstagare och arbetsgivare samt för skolans lärare och elever, men även annan skolpersonal

och andra berörda intressenter från arbetslivet kan ingå. Lärlingsrådets uppgift är bland annat att medverka till att utveckla den lokala samverkan mellan skola och arbetsliv samt att bidra till ett lärande i arbetslivet med hög kvalitet. Lärlingsrådet ska också medverka vid uppföljning och utvärdering av den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen.

Intresset för försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning har varit stort bland skolhuvudmännen. Inför intagningen till utbildningen hösten 2008 kom ansökningar in om över 5 500 platser till Myndigheten för skolutveckling. För att möta det stora intresset utökade därför regeringen antalet platser från 4 000 till 5 000.

I budgetpropositionen för 2008 (prop. 2007/08:1, utg.omr. 16) anförde regeringen att ett nationellt yrkesutbildningsråd med rådgivande uppgifter borde inrättas i anslutning till den aviserade försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning. Exempel på arbetsuppgifter kan vara att följa utvecklingen av försöksverksamheten, ta fram branschvisa rekommendationer för utbildningen, utarbeta riktlinjer för kvalitetssäkring samt informera och stimulera skolor och företag att delta i försöksverksamheten.

Gymnasieutredningen

Regeringen gav i februari 2007 en särskild utredare i uppdrag att föreslå en ny struktur för gymnasieskolan (dir. 2007:8 och dir. 2007:143). I uppdraget ingick att utredaren också skulle föreslå hur en modern, flexibel lärlingsutbildning skulle kunna utformas där utbildningen ska vara ännu mer förankrad i arbetslivet än i ett yrkesprogram. Gymnasieutredningen lämnade sitt betänkande i april 2008 (*Framtidsvägen – En reformerad gymnasieskola*, SOU 2008:27).

Gymnasieutredningen föreslår att det inrättas ett nationellt råd för utbildning, som ska vara rådgivande i strategiska frågor som rör utvecklingen av gymnasial utbildning. Rådet föreslås vara knutet till Statens skolverk. I rådet, som utses av regeringen och som leds av Skolverkets generaldirektör, föreslås att arbetsliv och högskolesektor ska vara representerade. Dessutom föreslås att det för varje nationellt program inrättas ett nationellt programråd, dit intressenter, branschföreträdare som arbetsgivare och fackliga organisationer samt eventuellt normgivande myndigheter knyts. Program-

råden föreslås bl.a. bistå Skolverket i utvecklingen av styrdokument samt rapportera hur kompetensförsörjningen fungerar lokalt och regionalt i förhållande till arbetslivets behov.

Betänkandet remissbehandlas för närvarande. Regeringen planerar att lämna en proposition till riksdagen om en reformerad gymnasieskola under våren 2009. Ett införande av ett nationellt råd samt programråd i enlighet med Gymnasieutredningens förslag kan därmed tidigast ske under sommaren eller början av hösten 2009.

Överväganden

Regeringen bedömer att det är viktigt att få till stånd ett formaliserat samarbetsorgan kopplat till försöksverksamheten med lärlingsutbildning för att på nationell nivå säkerställa att arbetslivets intressen och behov fångas upp i utbildningen.

Gymnasieutredningen har föreslagit att ett nationellt råd samt programråd ska inrättas, vars föreslagna ansvarsområden sammantagna täcker in sådan samverkan som bör finnas för försöksverksamheten med lärlingsutbildning. Samtidigt är ansvarsområdena för de föreslagna råden väsentligt vidare än försöksverksamheten. Att invänta ett eventuellt inrättande av sådana råd som Gymnasieutredningen föreslår är enligt regeringens bedömning inte ett alternativ, eftersom det är viktigt att ett samverkansorgan finns på plats redan vid försöksverksamhetens inledning, dvs. hösten 2008.

Den nationella lärlingskommitténs verksamhet ska uteslutande vara kopplad till försöksverksamheten med lärlingsutbildning. Härigenom undviks även en sammanblandning med de råd som eventuellt kommer att tillsättas i samband med genomförandet av gymnasiereformen.

Kommitténs bedömning av försöksverksamhetens organisering och resultat i förhållande till arbetslivets arbetssätt och behov av yrkeskompetens kan tillföra viktig kunskap inför kommande beslut om lärlingsutbildningens utformning i en reformerad gymnasieskola.

Uppdraget

En nationell lärlingskommitté ska ge råd och stöd till huvudmän, lärlingsråd och företag i anslutning till den utbildning som bedrivs med stöd av förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning. Kommittén ska följa utvecklingen inom den arbetsplatsförlagda utbildningen inom ramen för försöksverksamheten och bedöma hur väl den svarar mot arbetsmarknadens behov. Fokus för kommitténs arbete ska vara att främja den arbetsplatsförlagda utbildningen inom försöksverksamheten och därmed bidra till att höja kvaliteten i den yrkesinriktade utbildningen. De erfarenheter och kunskaper som kommittén vinner ska utgöra en del i regeringens underlag inför kommande beslut om att eventuellt göra den gymnasiala lärlingsutbildningen permanent.

Stöd till lärlingsråd och huvudmän

En viktig uppgift för kommittén är att ge stöd till lokala lärlingsråd och huvudmän, bland annat när det gäller att organisera utbildningen på arbetsplatser, genomföra handledarutbildning, utforma avtal och utbildningskontrakt mellan skola och företag respektive med elever samt kvalitetssäkra lärlingsverksamheten. Stödet kan exempelvis utformas som trycksaker, webbaserad information eller förmedlas vid konferenser och andra mötesformer.

Bidra till ökad regional samverkan

Ett syfte med försöksverksamheten är att öka den arbetsplatsförlagda utbildningen inom de yrkesförberedande programmen och att öka samverkan mellan skola och arbetsliv. Det stora intresset för försöksverksamheten visar att många företag i flera branscher är positiva till att bidra till en ökad kvalitet i det hänseendet. Det förekommer dock skillnader mellan regioner och branscher vilket skulle kunna förklaras av till exempel olikheter i branschstrukturer och regionala och lokala skillnader i näringsliv och utbildningsutbud. Dessa skillnader innebär till viss del skillnader i förutsättningarna för utformningen av samverkan mellan skola och arbetsliv.

För att förbättra förutsättningarna i detta avseende ges den nationella lärlingskommittén i uppdrag att stimulera huvudmän och

företag eller branscher till regional samverkan för att säkerställa att arbetslivets behov kommer till uttryck i utformningen av utbildningarna. Ett sätt kan vara att utgöra ”bollplank” till de lärlingsråd som skapats lokalt och att utifrån de signaler som hämtas in genomföra olika aktiviteter, till exempel hålla branschvisa möten eller ta fram stödmaterial.

Uppföljning av försöksverksamheten utifrån näringslivets behov och uppmärksamma utvecklingsbehov

Skolverket ska följa upp och utvärdera skolväsendet och ha tillsyn över det. Den senare uppgiften övertas av Statens skolinspektion fr.o.m. den 1 oktober 2008. Myndigheternas arbete syftar till att säkerställa en likvärdig utbildning varhelst den ges i landet. Skolverket har även regeringens uppdrag att administrera och följa upp användningen av de statsbidrag som är kopplade till försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning.

Kommittén ges i uppdrag att, som ett komplement till den uppföljning och kvalitetsgranskning som Skolverket och Skolinspektionen gör inom sina respektive ansvarsområden, följa upp lärlingsförsökets resultat, måluppfyllelse och funktion utifrån näringslivets behov, samt bedöma hur väl utbildningen i övrigt svarar mot syftet att utöka den arbetsplatsförlagda utbildningen. I detta ingår att värdera utbildningen ur ett jämställdhetsperspektiv, till exempel i vilken mån verksamheten bidrar till att minska könsstereotypa utbildningsval. Kommittén ska uppmärksamma Skolverket samt skolhuvudmännen på de eventuella behov av att utveckla utbildningarna som kommitténs arbete visar.

Uppdragets genomförande

Den nationella lärlingskommittén ska ledas av en ordförande och för administrationen av kommittéarbetet ska ett sekretariat inrättas. Utöver ordföranden ska kommittén bestå av tio ledamöter som företräder arbetsmarknadens organisationer inom branscher som finns representerade inom försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning.

Kommittén ska genomföra sitt uppdrag i samråd med huvudmännen och representanter för företag med lärlingar. Kommittén ska även samråda med Statens skolverk.

Delredovisningar av uppdraget ska lämnas årligen till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) med start den 1 november 2009. Redovisningarna kan innehålla beskrivningar av vidtagna stöd- och kvalitetssäkringsåtgärder, resultat av kommitténs uppföljning av lärlingsförsökets kvalitet och måluppfyllelse, problembeskrivningar eller förbättringsförslag. Kommittén ska redovisa sitt uppdrag senast den 1 november 2011.

(Utbildningsdepartementet)

Regional samverkan

Regionförbundet Östsam, Utredare, Malin Thunborg, 2009

1. Inledning

I Nationella Lärlingskommitténs direktiv (Dir 2008:106) finns uppdraget att stimulera huvudmän och företag eller branscher till regional samverkan. Utifrån dessa direktiv har Lärlingskommittén utformat ett uppdrag att beskriva exempel på regional samverkan och dess förutsättningar samt att lyfta fram goda exempel.

Ett syfte med försöksverksamheten är att öka den arbetsplatsförlagda utbildningen inom de yrkesförberedande programmen och att öka samverkan mellan skola och arbetsliv. Det stora intresset för försöksverksamheten visar att många företag i flera branscher är positiva till att bidra till en ökad kvalitet i det hänseendet. Det förekommer dock skillnader mellan regioner och branscher, vilket skulle kunna förklaras av till exempel olikheter i branschstrukturer och regionala och lokala skillnader i näringsliv och utbildningsutbud. Dessa skillnader innebär i förlängningen olika förutsättningar för utformningen av samverkan mellan skola och arbetsliv. För att förbättra förutsättningarna i detta avseende ges den nationella lärlingskommittén i uppdrag att stimulera huvudmän och företag eller branscher till utformningen av utbildningarna. Ett sätt kan vara att utgöra "bollplank" till de lärlingsråd som skapats lokalt och att utifrån de signaler som hämtas in genomföra olika aktiviteter, till exempel hålla branschvisa möten eller ta fram stödmaterial.

1.1 Mål

Lärlingskommittén ska: Stimulera huvudmän och företag eller branscher till regional samverkan för att säkerställa att arbetslivets behov kommer till uttryck i utformningen av utbildningarna.

1.2 Syfte

Genom en särskild studie och analys:

Inventera fördelar och svårigheter med regional samverkan

Intervjua följande regioner: Göteborgsregionen, Region Dalarna, Regionförbundet

Östsam, Fyrkantssamverkan (Luleå, Boden, Älvsbyn, Piteå).

Intervjua regionala företrädare i branschorganisationer som är aktiva i regional samverkan (Svenskt Näringsliv, Frisörföretagarna, VVS-företagen, Sveriges Byggindustrier, Företagarna, EIO, TYA)

Identifiera goda förebilder.

1.2.1 Frågeställningar:

Hur samverkar skola och arbetsliv i utvalda regioner, i vilken struktur eller organisation?

Vem är initiativtagare till den regionala samverkan?

Finns det ett regionalt uppdrag och varifrån kommer det i så fall?

Vilka frågor menar skola, bransch och arbetsliv är ”regionala frågor” som hanteras i en regional struktur?

Visioner för framtiden, vad skulle man kunna göra regionalt inom försöksverksamheten?

1.2.2 Metoder, arbetssätt och försök till definition

Besök i utvalda regioner och intervjuer med skolledare, lärare, samordnare, regionala branschföreträdare samt studie och yrkesvägledare har genomförts. Uppföljningar per telefon och e-post ligger också till grund för de beskrivningar och resultat som redovisas.

Urvalet har tagits fram i samråd med sekretariatet och bygger på en geografisk spridning och en förkunskap om regional samverkan från erfarenheter av tidigare genomförda nationella projekt inom Myndigheten för skolutveckling till exempel modellskolor, idéskolor, YKSA-projekt med flera. Urvalet har inte gjorts mot bakgrund av omfattning av lärlingsplatser och rapporten ger enbart exempel på regional samverkan. Det finns många ytterligare exem-

pel på regional samverkan och rapporten gör inte anspråk på att ge en heltäckande bild utan vill lyfta några goda exempel.

2. Begreppet samverkan och Samverkanstrappan

Begreppet samverkan saknar en entydig definition. Det betyder olika saker för olika personer, verksamheter och grupper. Letar man synonymer till begreppet samverkan återfinns bland annat begrepp som gå samman, verka tillsammans, samförstånd, konsensus, förenad ansträngning och alliera sig. En tung betoning på samarbete mellan lika berättigade parter. Begreppet beskriver en företeelse (att det görs – funktion) och det betecknar en metod använd av samverkande aktörer (hur det görs – metod).

Begreppet samverkan används i samhällsdebatt och styrdokument som något självklart positivt och eftersträvansvärt. I teorin möter vi hur samverkan ska organiseras och på vilka administrativa nivåer detta kan eller ska ske. Samverka är ett begrepp för relationer mellan olika aktörer, det handlar om möten byggda kring en intressegemenskap. Att samverka innebär att deltagande aktörer diskuterar problem.

I betänkandet från den kommunala kompetensutredningen³ används genomgående begreppet *samverkan*, oavsett om det avser tillfälliga projekt eller fördjupad samverkan inom ramen för ett kommunalförbund. Man pekar på att det finns en lång tradition av kommunal samverkan i olika omfattning och form. På senare år har kommunal samverkan allt mer framställts som ett sätt att effektivisera verksamheter, att öka kompetensen, att hantera krav på specialistkunskaper med mera. Samverkan har även nämnts som en tänkbar lösning på de utmaningar den offentliga sektorn står inför, dels mot bakgrund av den ekonomiska och demografiska utvecklingen och dels, mer eller mindre som en nödvändighet för små kommuner. Det är uppenbart att interkommunal samverkan kommer att vara nödvändig även i framtiden, oavsett om kommunstrukturen på sikt förändras eller ej, skriver Ansvarskommittén i sitt slutbetänkande.

Mellankommunal samverkan kan ske utifrån funktion och/eller geografi/administration. Samverkan med bas i funktion kräver aktiva beslut och åtgärder för att finna former, samarbetspartner och metoder. Samverkan baserad på geografi/administration innebär ofta att vissa givna funktioner skall hanteras med givna sam-

arbetspartner, former och metoder. I Ansvarsutredningen⁵ har analyser gjorts av sådana administrativa regioner utifrån olika funktioner, som t.ex. sjukvård och arbetsmarknadsområden. Samtidigt har man sökt antingen prioritera vilken funktion som ska vara överordnad alla andra vid bildandet av geografiska regioner och/eller försökt rita kartan så att de framtida administrativa regionerna ska tillgodose "alla" samverkansfunktioner.

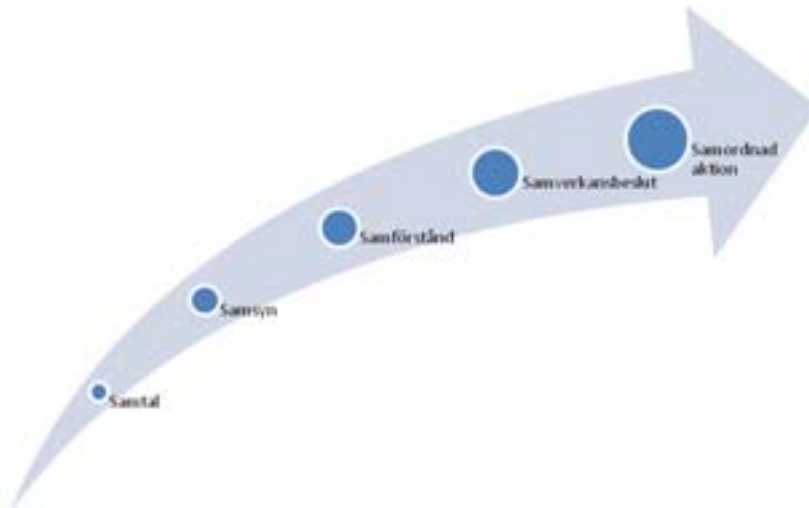
Så långt handlar det om regional samverkan mellan kommuner. I försöksverksamheten med lärlingsutbildning tillkommer fler aktörer, som t.ex. branscher, företag, eller fackförbund.

Samverkanstrappan är en ofta använd modell som beskriver samverkansprocessen. Det går också att beskriva olika grader av samverkan. Grad kan läsas som *intensifieringsgrad* (till exempel antal möten, sporadiska eller fördjupade kontakter som leder till gemensamma åtgärder på flera områden).

Samverkansprocessen kan beskrivas som sekventiell och tar sin utgångspunkt i en specifik fråga eller funktion, till exempel lärlingsutbildning. Om en viss nivå uppnåtts tidigare kan processen starta ett högre steg direkt. Det första steget är samtalet, som innebär ett utbyte av information och en avstämning hur parterna ser på en fråga. Det kan leda till samsyn; att man ser på en fråga på samma sätt och har samma uppfattning om en fråga. När även samförstånd, att man är överens om hur denna fråga kan hanteras och att en part inte ensam kan genomföra den, eller att framgångsmöjligheten är större tillsammans med andra, eller åtminstone lika stora, är de nödvändiga förutsättningarna för att gå vidare uppfyllda.

Samverkansbeslutet behöver tas för att gå vidare i samordnad aktion. Den samordnade aktionen kan se ut på olika sätt och i sig bestå av olika intensifieringsgrader. I vissa fall finns ett givet samverkansbeslut för en fråga eller funktion och att aktörer samtalar, når samsyn och samförstånd för att direkt gå över i samordnad aktion.

I regional samverkan kring lärlingsutbildning finns ofta en tradition av samverkan mellan kommuner och skolhuvudmän, kanske i form av samverkansavtal eller regionala överenskommelser. I försöksverksamheten med lärlingsutbildning kommer "nya" aktörer in i en existerande samverkan när branschorganisationer medverkar i lärlingsråd och programråd. Det gör att man i vissa fall får "backa" i samverkanstrappan och kanske även börja om från början med samtal, och samsyn för att komma vidare.



Källa: SOU 1998:89 (Bearbetning av den s.k. samverkansspiralen).

2.1 Den regionala nivån – vad menas med det?

Den regionala nivån är inte definierad i uppdraget eller i direktiven till Lärlingskommittén. De intervjuade regionerna representerar olika former av regional samverkan, Regionförbund, kommunalförbund, regionala nätverk. Aktörerna har själva definierat vilka som ingår i den regionala samverkan kring försöksverksamheten med lärlingsutbildning. Den geografiska regionen är ibland en grund för samverkan men eftersom samverkansaktörerna är skolvårdsmän i en eller flera kommuner och branschorganisationer som har olika definitioner av geografiska indelningar av regioner blir det i många fall fråga om funktionella regioner. Med funktionell region avses en region som definieras av aktörerna själva utifrån praktiska lösningar för samverkan.

3. Erfarenheter från studien

3.1 Funktionella regioner

Det kan vara tre eller flera kommuner, branscher, fackförbund. Funktion och tradition avgör.

De regioner som intervjuats har valts ut i samråd med sekretariatet, med bakgrund i att man faktiskt haft eller har någon form av erfarenhet av arbete i regional samverkan kring försöksverksamheten med lärling. De intervjuade regionerna är olika i många avseenden. De är geografiskt spridda över landet, har olika näringslivsstruktur, utbud och tradition av regional samverkan.

Regionen kan i detta sammanhang vara ett län, landskap, en funktionell region eller en tradition av samverkan. De intervjuade menar att det oftast är funktionen som avgör, man har samverkat tidigare inom andra områden och gör det igen när det gäller utbildning inom försöksverksamheten.

I några fall är regionen ett regionförbund eller kommunalförbund där tydliga politiska uppdrag gör att samverkan kommer till stånd. I andra fall har initiativet till samverkan kommit från skolan eller skolor i en funktionell region där samverkan är avgörande för utbud och kvalitet.

I några fall kommer initiativet från en branschorganisation som behöver samverkan för att klara sitt uppdrag att vara delaktig i lärlingsråd, programråd, arbetsmarknadsråd eller liknande. I många fall sammanfaller inte den samverkande regionen inom skolan med den region som branschen samverkar i – den funktionella regionen definieras olika av bransch och skola.

Den funktionella regionen kan också definieras av infrastrukturen och pendlingsmönster mellan skolor i olika kommuner.

3.2 Tradition

De skolhuvudmän som samverkar gjorde i de flesta fall detta även innan försöksverksamheten; det fanns en tradition av samverkan. Många av skolorna som samverkar har deltagit i tidigare projekt som till exempel idéskola eller modellskola. När försöksverksamheten med lärlingsutbildning skulle startas fanns en plattform för diskussion. I flera fall fanns även en förfrågan eller ett uppdrag

kring att samverka. Lärlingsförsöket genererade möjligen en ny form av samverkan där branschperspektivet har en tydligare plats.

En region menar att regional samverkan kan vara hindrande, det tar för lång tid. ”Det kan bli svårt att komma fram om alla måste informeras och komma överens innan man kan börja arbeta!”

3.3 Konkurrens

Konkurrensen kan till exempel gälla elever när elevunderlaget minskar, men även lärlingsplatser, lärarresurser eller finansiering. Konkurrens kan uppstå mellan kommunala enheter eller kommunala och fristående enheter. Detta är ju inget specifikt för försöksverksamheten, utan det förekom i så fall redan innan försöket med lärlingsutbildning.

Formerna för regional samverkan mellan kommunala huvudmän och fristående huvudmän varierar. I vissa regioner har man en helhetssyn, alla skolhuvudmän som vill deltar i nätverk, i andra är det separata grupper eller nätverk för friskolor respektive kommunala skolor. Motiven för detta är ofta konkurrenssituationen eller olika arbetssätt. Branschorganisationerna är tydliga när det gäller samverkan mellan skolor; man vill se helheten, oavsett huvudman. Några skolor hävdar att det inte är en konkurrens i försöksverksamheten. De elever som väljer lärlingsutbildning är relativt få och ofta väljer man skola och utbildning efter var man bor.

3.4 Incitament för samverkan

Incitamenten för att samverka regionalt kommer inte via det statliga bidraget, eller via förordning eller försöksverksamhet. Drivkrafter, motiv och former för regional samverkan inom försöksverksamheten med lärlingsutbildning kan kategoriseras med hjälp av kategorier som använts bl.a. av Arbetsgruppen för samverkan mellan kommuner.

Vad får skolhuvudmän som konkurrerar med varandra att samverka?

Hot och tvång
befolkningsminskning,
minskade skatteintäkter,

hot om nedläggning av skolan m.m.

Det finns ett yttre tryck som en ständig stimulans i organisationerna, som tydliggör nödvändigheten av att vara med och risken i att inte vara med. Detta kan kallas en defensiv strategi.

I försöksverksamheten med lärlingsutbildning kan det handla om att kunna erbjuda ungdomar utbildning på orten eller att säkerställa kompetensförsörjning för en företagare på en liten ort.

Ekonomiskt relaterade drivkrafter som kostnadsbesparingar, effektivare utnyttja resurser, stordriftsfördelar, expertfunktioner, extern finansär.

I försöksverksamheten med lärling kan gemensam marknadsföring, handledarutbildning eller kompetensutveckling för lärare vara exempel på stordriftsfördelar. Gemensamma examinationer är exempel på expertfunktioner. Erfarenhetsutbyte är också en form av effektivare resursutnyttjande som beskrivs av flera skolhuvudmän.

Politisk styrka

I tre av de intervjuade regionerna finns tydliga politiska uppdrag kring regional samverkan, både när det gäller gymnasieskolan i vid mening och försöksverksamheten med lärling specifikt.

Utvecklings- och tillväxtpmöjligheter

Regional samverkan och koppling till regional utveckling och tillväxt beskrivs av framförallt branschorganisationer som skäl till regional samverkan. Samverkan kan ge upphov till nischade spetsutbildningar eller ett bredare utbud för den enskilde eleven.

I de intervjuade regionerna är incitamenten kring regional samverkan oftast relaterade till den kategorin ekonomiskt relaterade drivkrafter. Men många gånger är det också en mix av ovanstående, politiska uppdrag, ekonomiska drivkrafter och yttre tryck. Det yttre trycket kan komma från branschorganisationer eller enskilda företag på en ort som menar att skolorna måste samverka för att effektivisera i kontakten med företagen och arbetsplatserna.

3.5 Regionala frågor

Vad samverkar man om i de intervjuade regionerna? De intervjuade har fått svara på ett nuläge och även fått fundera fritt över vad som skulle vara intressant att utveckla en samverkan kring.

Avtal

Skolhuvudmännen skriver avtal med företagen om arbetsplatsförlagt lärande under lärlingsutbildningen. Avtalets utformning och villkor kan med fördel vara ”regionala” i en funktionell region.

Kursplaner, kursinnehåll, moment i kurser

Att gemensamt diskutera och arbeta med kursinnehåll regionalt blir en kvalitetssäkring för det arbetsplatsförlagda lärandet i försöksverksamheten.

Lärlingsplatser

Ibland kan en skola överlåta en lärlingsplats till en annan skola, både en elevplats på en skola eller en plats på ett företag.

Branschkontakter

Branschorganisationer med regionala företrädare ska ofta täcka stora geografiska områden, det gör att det finns önskemål om samordning av branschkontakterna mellan skolhuvudmännen.

Gemensam marknadsföring

Det finns ett stort behov av information till elever och föräldrar om lärlingsutbildningen som utbildningsform. Resurserna för marknadsföring och information är begränsade och bör utnyttjas gemensamt

Gemensam examination

Några skolor har en gemensam policy om att behöriga yrkeslärare inom yrkesområdet ska examinera lärlingarna. Man tar hjälp av varandra när man inte har egna behöriga lärare.

Nationella kontakter

Det kan vara svårt för enskilda skolhuvudmän att upprätthålla nationella kontakter med branscher, myndigheter och departement. I en regional samverkan kan man fördela ansvar och blir också starkare gemensamt.

Kvalitetssäkring

Skolhuvudmän och branschorganisationer menar att kvalitetssäkringen av utbildningen sker regionalt, i jämförelse med andra utvecklas kvaliteten.

Erfarenhetsutbyte

Alla nämner vikten av att ”inte uppfinna hjulet igen”, man drar nytta av varandras erfarenheter.

Försök till dimensionering

Samtliga intervjuade branschorganisationer tar upp frågan om dimensionering och överetablering av utbildning inom vissa sektorer. En regional arena för diskussion och mandat för beslut efterlyses.

3.6 Branschperspektiv

Regional samverkan är ett måste!

Flera branscher menar att man egentligen redan hade ett bra lärlingssystem, innan försöksverksamheten, ett lärlingssystem där branscherna själva tagit initiativ och utvecklat utbildningen, ibland inom gymnasieskolan men oftast som ett komplement efter genomförd utbildning i gymnasieskolan. Attityden till försöksverksamheten varierar mellan branschorganisationerna, några menar att man "gillar läget" och anpassar sig till det som komma skall medan andra menar att det är omöjligt för deras utbildning att uppfylla villkoren i försöksverksamheten.

Oavsett vad man tycker om försöksverksamheten menar alla intervjuade branscher att genom regional samverkan kan man få ett helhetsperspektiv när det gäller inriktning, dimensionering och innehåll i utbildningen. Helhetsperspektivet bör omfatta alla utbildningsformer inom gymnasieskolan, målen är desamma och arbetslivets möjligheter att påverka bör gälla helheten. Om branschen diskuterar separat med varje skola eller friskola saknas helhetssynen på behovet av kompetens i regionen. Det blir också problematiskt för branschorganisationen när en skola står utanför diskussionen i regionen. Eleverna riskerar att drabbas av uteblivna lärlingsböcker, otydliga krav, ej uppfyllda utbildningskrav, för "nischade" utbildningar eller arbetslöshet efter utbildningen.

Några branschorganisationer uppger att man deltar i det regionala arbetet och diskuterar med skolan men beslut om skolans inriktningar, dimensionering eller utbud överensstämmer inte med diskussionen.

Vi är med och pratar men skolan lyssnar inte!

3.7 Nationellt – regionalt – lokalt

Några regionala branschföreträdare menar att ibland sammanfaller inte den centrala policyn från en branschorganisation med den regionala företrädarens uppfattning. Enligt den tradition några branscher har av samverkan med skolan i regionen finns ofta ett förtroende och den regionala företrädaren menar att om man sitter nära verksamheten är det lättare att diskutera resultat, inriktningar och effekter av försöksverksamheten och utbildningsplanering i sin helhet.

Intrasseorganisationer som Svenskt Näringsliv är inte aktiva regionalt/lokalt i försöksverksamheten medan Företagarna har en central policy som anger att organisationen vill verka regionalt och lokalt. Det finns ett tydligt engagemang från organisationen i de regioner som lyfts som goda exempel.

4. Goda exempel

4.1 Dalarna

Ett regionalt lärlingsråd med deltagare från Leksand, Ludvika, Hedemora, Falun, Mora, Orsa har fungerat under ett års tid på initiativ av Företagarna på regional nivå i Dalarna. Regionchefen samlade skolorna som hade lärlingsutbildning och ställde frågan; vad kan vi hjälpa skolorna med? Regionchefen för Företagarnas Riksorganisation menar att det är avgörande för framtiden inom lärlingsutbildningen att man kan säkra kvalitén på utbildningsformen. Det gör man genom att träffas och se varandras verksamheter, än viktigare i små kommuner med få lärlingar.

Företagarna menar att lärlingsutbildning har en potential när det gäller mindre hantverksyrken. Utbildningen ska ske där den har högst kvalitet, ibland är det i skolan och ibland är det på ett företag.

I det regionala lärlingsrådet finns kommunala och fristående anordnare av lärlingsutbildning, med representanter från branscher, fackförbund, skolor, elever. Den skola som är värd för mötet har möjlighet att bjuda in fler representanter. Värdskapet cirkulerar mellan skolorna, en viktig del av kvalitetssäkringen. Det regionala lärlingsrådet vill värna om lärlingsutbildningen genom att säkra kvalitén, ställa krav på skolans arbete från branscherna och på det sättet undvika diskussioner om låg kvalitet på utbildning eller lärlingsutbildningen riktar sig till svaga elever. Lokala företagare har

svårt att bedöma kvalitén på utbildningen om man inte får jämföra med andra skolor, hur ska man annars kunna veta?

Skolorna är konkurrenter om elever och lärlingsplatser, både kommunala skolor och friskolor, men det är ändå viktigt att säkerställa kvalitén i det regionala lärlingsrådet, om en skola inte håller måttet så stänker det över på de andra också!

De regionala branscherna menar att det är en förutsättning för deras deltagande att detta är samordnat regionalt. Det finns tveksamheter och misstro men den kan utredas i det regionala lärlingsrådet. Rådet tillhandahåller en regional bild av försöksverksamheten med lärling, dimensioneringsdiskussion med branscher regionalt. Regional samverkan finns mellan skolor vad gäller examination, lärlingsplatser, kursplaner, handledarutbildning. Man har regionalt beslutat att bara använda behöriga yrkeslärare vid examination, vilket leder till att skolorna samverkar eftersom alla inte har programmen själva.

4.2 Göteborgsregionen

GR är en samarbetsorganisation för 13 kommuner i Västsverige – tillsammans har dessa kommuner 910 000 invånare. GR:s uppgift är att verka för samarbete över kommungränserna och vara ett forum för idé- och erfarenhetsutbyte inom regionen. Verksamheten inom GR ska vara till kommunal nytta, samtidigt som den ska stärka regionen nationellt och internationellt.

GR är sedan år 2001 också ett av de fyra regionala kommunförbunden i Västra Götalands län.

Förutsättningarna för en regional samverkan inom Göteborgsregionen är:

Mandat

En regional samverkansgrupp med deltagare som har mandat att fatta beslut kring försöksverksamheten med lärlingsutbildning

En bra grund i en tradition av samverkan

Samverkan inom gymnasieskolan med fritt sök påbörjades 1994.

Processledare/process-stöd för nätverket för arbetsplatsförlagt lärande som utmanar och driver regionala frågor

Personkemi

Tydligt politiskt uppdrag för Göteborgsregionen

I nätverket för arbetsplatsförlagt lärande ingår de kommuner som har lärlingsutbildning eller planerar att ha det. Varje kommun har två platser i nätverket; en plats för skolledare/rektor och en plats för en yrkeslärare. Friskolorna är inte med i nätverket. Friskolorna träffas i ett separat nätverk som också drivs av Göteborgsregionen (GR). I nätverket för friskolor tillhandahålls samma information och diskussion som i kommunernas nätverk. Det ingår inte i GR:s uppdrag att samverka med friskolor, därav separata nätverk.

Gruppen träffas ca 2 ggr per termin, och har en gemensam regional bild av antal lärlingar, inriktningar, yrken, platser och könsfördelning. Göteborgsregionen diskuterar utifrån att de lärlingar som deltar i försöket är regionala lärlingar. Man har haft ett regionalt lärlingsråd för att säkerställa dimensioneringen, arbetslivets behov och kvaliteten på utbildningen och kommer att fortsätta försöka hitta formerna för det regionala lärlingsrådet.

Regionala frågor

Regionala kompetensutvecklingsdagar anordnas för yrkeslärare för att stärka den nya yrkeslärarrollen och dess funktion i lärlingsutbildningen.

Ett gemensamt intagningskansli, där är friskolorna med.

Marknadsföring gemensamt

Utbyte av lärare, lokaler, maskiner mm

Regional fördelning av antalet platser, kan man göra detta? Förfrågan till Skolverket

Diskussion om möjlighet att regionalt examinera plåt/vent.

Inom Göteborgsregionen finns en tradition av regionalt samverkansarbete med nätverk som metod. Man har deltagit i YKSA, modellskolor och idéskolor med utvecklingsarbete.

GR har etablerat ett regionalt lärlingsråd för VVS-branschen efter en förfrågan från branschen. Gruppen har genomfört ett första möte, som utvärderades som mycket positivt från branschen. VVS-utbildning finns på 23 skolor, branschen vill samordna diskussionen, även med friskolor för att kunna säkerställa arbetslivets behov.

Diskussioner finns om likartade råd i samverkan med fler branscher.

Tre nivåer

Försöksverksamheten med lärlingsutbildning hanteras regionalt och lokalt på tre nivåer. Genom försök med branschvisa regionala lärlingsråd, lokala lärlingsråd och det regionala nätverket för arbets-

platsförlagt lärande. Sammantaget ger nätverken och råden en helhet. Vid möten görs en genomgång av antal platser, yrken, kön, sökande. Det ger alla en bild av var kompetensen och programmen finns och möjlighet till samverkan när det gäller examinatorer, lokaler och resurser.

Exempel på regional samverkan

Stenungsund och Lilla Edet ansökte om lärlingsplatser gemensamt och fördelade dem mellan sig. Lilla Edets kommun har ingen gymnasieskola men erbjuder lärlingsplatser i samverkan med Stenungsunds kommun. Det regionala nätverket för arbetsplatsförlagt lärande ger förutsättningar att hitta lösningar över kommungränserna.

4.3 Regionförbundet Östsam

Regionförbundet Östsam består av de 13 kommunerna i Östergötland samt Tranås i norra Småland. Regionförbundet Östsam har under en längre tid stimulerat skolhuvudmännen i regionen att starta gymnasiala lärlingsutbildningar. Regionförbundet har bl.a. bjudit in arbetsmarknadens parter och skolhuvudmännen i regionen till möten för information och erfarenhetsutbyte. Det har resulterat i att det i dag finns stort intresse från många skolhuvudmän och från Företagarna i Östergötland att delta i en regional samverkan.

Att starta gymnasial lärlingsutbildning kräver utvecklingsarbete hos både skolhuvudmän och arbetsgivare som kommer att delta. I samband med etablering av lärlingsutbildningar finns det frågor som behöver lösas i samverkan mellan parterna. Med denna bakgrund ska regionförbundet stimulera regional samverkan kring gymnasial lärlingsutbildning. Syftet med projektet är att stimulera både företag och skolhuvudmän i regionen att i samverkan utveckla gymnasiala lärlingsutbildningar med en hög kvalitet. En projektledare ska samordna en regional arbetsgrupp som består av företrädare för skolhuvudmän i regionens 13 kommuner och Landstinget i Östergötland samt företrädare för arbetsmarknadens parter. Projektledarens uppgift är i första hand att

Inbjudna till och genomföra cirka åtta möten med skolhuvudmän, arbetsgivare och arbetsmarknadens parter i regionen.

Koordinera samverkan mellan skolhuvudmän och arbetsgivare kring bl.a. ansökan om att starta lärlingsutbildning, information, avtal, lärlingsråd, handledare och utbildningarnas kvalitet.

Stimulera skolhuvudmän och företag i regionen att starta gymnasial lärlingsutbildning och stimulera dialogen mellan parterna.

Arbeta fram en strategi för handledarutbildning.

Informera studie- och yrkesvägledare om gymnasiala lärlingsutbildningar.

Sprida kunskap och erfarenheter från gymnasiala lärlingsutbildningar.

Följa upp resultaten av projektet och regelbundet rapportera till Regionförbundet Östsam.

Det finns en skillnad mellan små enheter och stora enheter, de större skolorna klarar sig själva medan mindre enheter har behov att träffa andra.

Initialt har gruppen ägnat sig åt erfarenhetsutbyte, och att inhämta kunskap om vad som är på gång nationellt. Forum för nationellt perspektiv är ett enkelt sätt att inhämta detta. Gruppen består av skolhuvudmän, både kommunala och fristående, det regionala uppdraget omfattar båda. Efter en tid tillkommer fler skolor i gruppen, och gruppen består av skolhuvudmän som befinner sig i olika utvecklingsfaser. De som varit med ett tag tycker att det blir upprepningar, och bildar en egen grupp, ett ”järngång”. Det finns också en misstanke om konkurrens mellan kommunala och fristående huvudmän, och man menar att man har olika förutsättningar för att ge lärlingsutbildning.

I det regionala politiska uppdraget att samordna lärlingsutbildningen uttrycker man vikten av att det är en regional samverkan för alla huvudmän. Företagarna har centralt tagit en policy kring att det är viktigt och positivt med lärlingsutbildning. Från början var även LO, TCO, svenskt Näringsliv med i arbetet regionalt. Gruppen fortsätter att träffas men har svårt att se gemensamma frågor.

Förslag på gemensamt arbete som det finns behov av:

Företagskontakter, yrkesråd, hur arbetar man med detta?

Branschkontakterna är en regional fråga.

Handledarutbildning.

SYVinformation.

Uppföljning av elever, hur går det för dem?

Aktörer saknas, man kommer inte till lärlingsråd, yrkesråd.

Kompetensutveckling för yrkeslärares nya roll.

Regionalt kompetensforum

Under 2009 har ett regionalt kompetensforum etablerats av Regionförbundet Östsam. I forumet diskuteras hur kompetensförsörjningen fungerar i en region och hur den avgörs inte av en aktör utan är snarare ett resultat av hur många aktörer inom både arbetsmarknad och utbildning fungerar i samspel med varandra. Kraven från arbetsmarknaden på att gymnasiala – och eftergymnasiala utbildningar ska leverera den kompetens som efterfrågas ökar alltmer, utbildning förväntas leda till anställningsbarhet. Ett sätt att möta dessa behov är att skapa ett Regionalt kompetensforum för samverkan mellan utbildningsanordnare, branscher och arbetsmarknadens parter. Ett sådant forum ska verka för att skapa ett gott utbildningsklimat i regionen genom att:

Spana in i framtiden efter nya kompetensbehov och utvecklingen inom arbetsliv och utbildning

Samla kunskap och analysera

Stimulera berörda aktörer att utveckla arbetsliv och utbildningar

Samverka med utbildningshuvudmän, arbetsliv och andra regioner

Säkra sitt resultat genom uppföljning.



Källa: Regionförbundet Östsam

4.4 Fyrkantssamverkan i Luleå, Piteå, Älvsbyn och Boden

Inom fyrkanten finns ett samverkansavtal som innebär att eleven fritt kan söka vilken utbildning man vill inom fyrkantsområdet. Detta oavsett om det är ett nationellt eller specialutformat program. Det innebär att eleven konkurrerar om plats på valt program på samma villkor som andra sökande med ett meritvärde från åk 9. I fyrkanten finns ett utbud av gymnasieutbildningar med utbildningsformen lärling. Lärlingsutbildningen omfattas också av fritt sök.

Det regionala samverkansavtalet började med vuxenutbildningen och byggdes vidare med gymnasiesamverkan. Kommunerna erbjuder fritt sök och ger olika inriktningar på de nationella och specialutformade programmen på olika orter, samma gäller vuxenutbildningen. Man använder programråd och utbildningsråd lokalt och träffas regionalt med chefer och politiker. Ibland kan den regionala samverkan vara ett hinder i arbetet eftersom man lokalt kan göra snabba förändringar, men regionalt måste förankra förändringar i

fyra kommuner. Arbetet regionalt blir då långsammare än nödvändigt.

Regionala frågor kan vara till exempel avtal om lärlingsplatser, där bör vi göra lika. Just nu pågår ett arbete med ett gemensamt regionalt programråd i två kommuner kring Omvårdnadsprogrammet. Ett av skälen till att samordna detta är att underlätta för avnämare (ex Landstinget) som har flera branschråd inom sitt området och genom det sparar in mötestid.

Branschråden är inte bara nätverk där ledningspersoner deltar, det är viktigt att personer som sitter nära verksamheten är delaktiga. I branschråden finns representanter från Arbetsförmedlingen, kommunerna, arbetsgivare och skola samt universitet. Branschrådet träffas ca 1 ggr per halvår. Man diskuterar övergripande framtidsfrågor, behov av kompetens och utbildning inom gymnasieskolan, vuxenutbildningen inkl lärling. Det ger en möjlighet till helhetssyn.

Lokala frågor hanteras i lärlingsrådet/utbildningsrådet. Rätt representanter är viktigt, det måste vara de som är nära eleverna, det är då det händer!

5. Avslutande kommentar – fördelar och svårigheter med regional samverkan

Den regionala nivån är svår att definiera, har inget mandat eller uppdrag i försöksverksamheten med lärlingsutbildning. Det finns i dag inga ekonomiska incitament för regional samverkan i lärlingsförsöket, förutom indirekta genom effektivare resursutnyttjande. Förutsättningarna för regional samverkan är olika i regionerna vilket gör det svårt att jämföra.

Om nu samverkan är så bra – hur får man till det?

Rätt representanter i nätverken regionalt

Representanterna måste vara nära eleverna och förstå verksamheten

Processtödet är viktigt för att komma framåt och uppåt i samverkanstrappan. En person måste vara utsedd till att leda processen med regional samverkan

Regioner med tydliga politiska uppdrag i lärlingsförsöket samverkar

Tre av de intervjuade regionerna hade uppdrag från regionala politiker att samverka kring gymnasieskolan

Branscherna är eniga om att regional samverkan leder till ökad kvalitet

Alla intervjuade branscher lyfter kvalitetssäkring och helhetssyn som en grund för regional samverkan

Dimensioneringsfrågan måste lösas regionalt

Kompetensmatchningen är inte en lokal fråga utan bör ses i ett regionalt eller nationellt sammanhang

Branscherna efterlyser helhetssynen på yrkesutbildningen, ofta saknas friskolorna i samverkan

Samverkan tar tid. När nya aktörer ska med i en pågående samverkansprocess backar man i processen.

Den enskilda kommunen är ofta för liten för planeringen av gymnasieskolans yrkesutbildning.

Vem äger processen regional samverkan i lärlingsutbildningen? Om det inte finns ett uppdrag eller villkor för att samverka, var är då ansvaret?

Vad händer när man inte är överens nationellt, regionalt eller lokalt i en branschorganisation?

Vad blir branschens inflytande över utbildningens innehåll när mandatet att påverka inte finns?

6. Källförteckning

Intervjuer

Göteborgsregionen

Stefan Heinz, rektor, Mölndals kommun

Margareta Allen, regional projektledare, Göteborgsregionen

Jens Kultje, lärare, YTC Lindholmen

Wenche Persson, regionansvarig region Göteborg, VVS-branschen

Dalarna

Christine Carlström, programsamordnare, Leksands gymnasium

Lars Davidsson, gymnasiechef, Leksands gymnasium

Karin Torneklint, regionchef, Företagarna

Östsam

Christer Wiström, projektledare regional samordning lärlingsutbildning

Lena Tuffin, utvecklingsledare, Anders Ljungstedts gymnasium, Linköping

Gösta Johansson, rektor, Bergska skolan, Finspång

Birgitta Heikne-Tegström, programsekreterare, Utbildningskontoret, Norrköpings kommun

Roger Källström, studie – och yrkesvägledare, Carlsund Utbildningscentrum, Motala

Fyrkantssamverkan

Barbro Andersson, Luleå gymnasieskola, Luleå

Branscher

Kristina Scharp, chef, skola och utbildning, Svenskt Näringsliv

Björn Johansson, regional projektledare för yrkesförarutbildning och arbetsplatslärande Värmland, Örebro, Västmanland inkl Skaraborg, Östergötland, Dalarna, Gävleborg, Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd

Lena Lundström, chef, Linköping, Sveriges Byggindustrier

Ulf Pettersson, ansvarig ECY, kompetensförsörjning, skolfrågor, lärlingsfrågor, Elektriska Installatörsorganisationen

Tryckta källor

Interna rapporter från Skolverket och MSU angående lärlingsutbildning

Gymnasial lärlingsutbildning – vad tycker företag och organisationer?

Bilagan består av tre delar:

- Bilaga 3:1 Sammanfattning
- Bilaga 3:2 Delrapport 1
Resultat av enkätundersökningen
- Bilaga 3:3 Delrapport 2
Resultat av intervjuundersökningen

3:1 Sammanfattning

Gymnasiallärlingsutbildning – vad tycker företag och organisationer?

Inledning

Den Nationella Lärlingskommittén, NLK, tillsattes 2008 med uppdraget att ge råd och stöd till huvudmän, lärlingsråd och företag i anslutning till den utbildning som bedrivs med stöd av förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning. Förordningen avser utbildningar som påbörjas under perioden den 1 juli 2008 till den 30 juni 2011.

Kommittén har till uppgift att främja den arbetsplatsförlagda utbildningen inom försöksverksamheten och därigenom bidra till att höja kvaliteten inom utbildningen. Detta görs genom att ge stöd till lärlingsråd och huvudmän kring bland annat organisation, handledning, samt relationer mellan skola och företag respektive elever. Det ligger i kommitténs uppgift att stimulera huvudmän och branscher till regional samverkan mellan skola och arbetsliv, och att följa upp lärlingsförsökets resultat, måluppfyllelse och

funktion ur näringslivets synvinkel och behov samt uppmärksamma utvecklingsbehov.

Ordförande i NLK är Skolverkets generaldirektör. Utöver ordföranden, består kommittén av tio ledamöter som representerar de delar av arbetsmarknadens aktörer och branscher som är direkt berörda av den pågående försöksverksamheten. Kommittén har ett sekretariat för det löpande arbetet.

I propositionen ”Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan” föreslår regeringen att en gymnasial lärlingsutbildning permanent ska införas som en alternativ väg till yrkesexamen inom gymnasieskolans yrkesprogram. Utbildningen ska i huvudsak vara förlagd till en eller flera arbetsplatser. Riksdagen godkände regeringens förslag i detta avseende.

En av NLK:s uppgifter syftar till att öka kunskapen om näringslivets behov och synpunkter på försöket. I kommitténs första delbetänkande i november 2009, ”Gymnasial lärlingsutbildning – Hur blev det?”, låg fokus i hög grad på skolans synpunkter och erfarenheter. I betänkandet aviserade därför kommittén att under 2010 göra studier som närmare belyser företagets inställning till och upplevelse av lärlingsutbildningen.

Governo AB har på uppdrag av NLK genomfört dels en bred enkätundersökning riktad till de företag och organisationer som deltar i lärlingsförsöket, dels en djupintervjuundersökning för att få ytterligare kunskaper om inställning och erfarenheter. Resultaten har redovisats i två delrapporter, i april och juni 2010. Här nedan redovisas en sammanfattning av de huvudsakliga slutsatserna av dessa två studier. För närmare beskrivning av metod och resultat hänvisas till de två delrapporterna. I uppdraget från den Nationella Lärlingskommittén refereras generellt till ”företags” erfarenheter av och inställning till gymnasial lärlingsutbildning. Emellertid sker den arbetsförlagda utbildningen inte enbart på företag utan också hos offentliga arbetsgivare och organisationer. När vi i rapporterna använder ordet företag syftar vi således på samtliga dessa arbetsgivare. Ibland använder vi ”företag och organisationer” eller ”arbetsplats” med samma betydelse.

De allra flesta företag är överlag nöjda men det finns förbättringspotential

Företagen och organisationerna vittnar om att de i stor utsträckning tycker att det har varit bra att delta i lärlingsförsöket så här långt. I enkätundersökningen uppger drygt hälften att de är nöjda och ytterligare en tredjedel av de företag som svarat på enkäten menar att de tycker det varit mycket bra eller utmärkt.

Hur tycker du att det har varit att delta i lärlingsförsöket så här långt?

Resultaten av enkätundersökningen och inte minst av intervjuundersökningen visar dock att det finns potential till förbättringar och utveckling av verksamheten och organiseringen av lärlingsutbildningen. Det är i synnerhet relationen mellan skola och företag som behöver förstärkas och utvecklas.

Skolan är primär initiativtagare och lärlingsutbildningen är viktig inför framtida rekrytering

Det är skolan som är initiativtagare till kontakten med företagen och som sprider information om försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar.

De två undersökningarna visar tydligt att framtida rekrytering är det centrala motivet till varför företagen tar emot lärlingar. Företagen framhåller att de får möjlighet att forma morgondagens arbetskraft. Vissa företag pekar också på ett bredare perspektiv där man vill bidra till utvecklingen i branschen som helhet eller det lokala samhället.

En del företag lyfter också fram att företaget och dess anställda utvecklas i mötet med de unga. Lärlingarna bidrar med ny kunskap och nya perspektiv, och den växelverkan som förefaller finnas mellan de gedigna yrkeskunskaper som handledaren har och de nya kunskaperna och perspektiven som lärlingen har, föder kunskapsutveckling för både handledaren/företaget och lärlingen.

Det finns en osäkerhet om olika former av arbetsplatsförlagt lärande

Företagen och organisationerna har generellt en bred tidigare erfarenhet av att ha elever under utbildning och praktik på arbetsplatsen. Det är dock tydligt att det finns en osäkerhet om vilken typ av

arbetsplatsförlagt lärande det rör sig om. Många av de företag och organisationer som kontaktades inom ramen för de två undersökningarna uppgav att de inte hade någon lärling. I vissa fall är detta rimligtvis korrekt och sannolikt ett resultat av att registren inte varit uppdaterade. I andra fall är det troligt att företagen helt enkelt inte känner till vilken typ av elev man har hos sig.

Det finns ett behov av förbättrad information till företag och organisationer om olika typer av arbetsplatsförlagt lärande i allmänhet och om gymnasiala lärlingar i synnerhet och vilken roll företaget har i de olika modellerna.

Branschorganisationerna har hittills spelat en mycket begränsad roll för företagen

Branschorganisationer och branschföreträdare har inte spelat någon framträdande roll för företagen när det gäller frågor kopplade till lärlingsförsöket. Branschen uppges inte vara en viktig källa till information eller för att motivera deltagande i lärlingsförsöket. Möjligtvis är det så att branschorganisationerna primärt har en roll på central nivå i programråd osv. snarare än i relation till det enskilda företaget.

Ersättning betraktas inte som en central fråga

Resultaten av de två undersökningarna visar att företagen inte ser ersättning som en central fråga. Endast få företag får ersättning för att ta emot en lärling och de flesta anser inte att ersättning är motiverad. Samtidigt pekar vissa företag på att det är resurskrävande att ha en lärling. Frågan är om det finns andra modeller än rent finansiella som kan stödja företagen, t.ex. genom en närmare och mer kontinuerlig dialog med skola och yrkeslärare.

Företagen behöver tydligare kunskap om upplägg och innehåll i utbildningen

I synnerhet intervjuundersökningen visar att företagen inte sällan har begränsade kunskaper om lärlingsutbildningens innehåll och upplägg som de kommer till uttryck i de nationella styrdokumentet (främst nationella kursplaner). Företag och organisationer

behöver stöd från skolan för att kunna bryta ned innehållet i styrdokumenterna till aktiviteter och kunskapsmål som kan genomföras och uppnås på arbetsplatsen, t.ex. som en lokal utbildningsplan. Denna planering borde rimligtvis utgöra ett mycket viktigt underlag för kontakterna mellan skola och företag. Behovet av ökade kunskaper gäller också bedömning och underlag för betygssättning där företagen i varierande utsträckning deltar och där utbildningsmål och betygskriterier inte alltid är väl kända.

Skolan har mycket viktig roll

Skolan har sammantaget ett mycket viktigt ansvar i att kommunicera innehåll och mål i lärlingsutbildningen på ett ändamålsenligt sätt. Resultaten av undersökningarna pekar entydigt på att det finns potential att förbättra kommunikationen mellan skola och företag.

Skolan ansvarar normalt också för att inrätta lärlingsråd och för att erbjuda handledarutbildning. Färre än hälften av respondenterna i de två undersökningarna har gått en handledarutbildning och något fler känner till lärlingsråden även om de själva inte alltid är aktiva. Frågan är om det finns möjlighet att anpassa t.ex. handledarutbildningen för att bättre stämma överens med företagens behov och utrymme för att delta?

Framgångsfaktorer för organiseringen av den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen

Baserat på resultaten av de två delundersökningarna har vi identifierat vissa förhållanden som vi menar utgör framgångsfaktorer vad gäller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen ur företagets perspektiv. Följande punkter sammanfattar dessa:

- Skolan har det övergripande och yttersta ansvaret att se till att företagen har den kunskap som krävs för att kunna ta emot lärlingar. Skolorna måste vara tydliga i sin kommunikation med företagen.
- Företagen behöver ha god kunskap om lärlingsutbildningens upplägg och vad det innebär att som arbetsplats ta emot en gymnasial lärling.

- Handledaren bör ha god kännedom om utbildningens innehåll och mål vilket innebär att han eller hon känner till utbildningens mål och hur man bedömer att de uppnåtts.
- En aktiv och kontinuerlig dialog mellan skolans yrkeslärare och handledaren på företaget och i förekommande fall också lärlingen, är betydelsefull. Om problem uppstår kan dessa enklare lösas om kontakten är etablerad och väl fungerande.
- Lärlingarna måste ges tillräckliga teoretiska (allmänna och yrkesspecifika) kunskaper i skolan så att den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen blir givande. Längre sammanhängande perioder av skolförlagd utbildning kan övervägas. När det är möjligt bör en tydligare koppling mellan teori och praktik göras.
- Skolorna bör ge tydliga direktiv om företagets medverkan vid bedömning av elevens färdigheter inom yrkesområdet. När sker detta och vilka kriterier ska företagen följa?
- Mötesplatser för företagen, skolan och ibland också lärlingen är värdefulla och bidrar till ökad kvalitet i utbildningen. Dessa måste dock så långt som det är möjligt anpassas till företagets villkor och verklighet.

Bilaga 3:2 Gymnasial lärlingsutbildning – vad tycker företag och organisationer?

Delrapport 1 – Resultat av enkätundersökningen April 2010

Sammanfattning

Den Nationella Lärlingskommittén, NLK, tillsattes 2008 med uppdraget att ge råd och stöd till huvudmän, lärlingsråd och företag i anslutning till den utbildning som bedrivs med stöd av förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning. En av NLK:s uppgifter syftar till att öka kunskapen om näringslivets behov och synpunkter på försöket. Under våren 2010 genomförs därför dels en bred enkätundersökning riktad till de företag och organisationer som deltar i lärlingsförsöket, dels en djupintervjuundersökning för att få en ytterligare kunskaper om inställning och erfarenheter. I föreliggande rapport redovisas resultaten av den första delen av arbetet, enkätundersökningen.

En postal enkät har sänts ut till totalt 1162 arbetsplatser som enligt rapportering till Skolverket hade lärlingar under försökets första år (2008/09). Arbetsplatserna återfinns i både privat och offentlig sektor. Svarsfrekvensen uppgår till 50,6 procent.

Av resultaten framgår att skolan är den primära initiativtagaren och informationsspridaren vad gäller lärlingsförsöket. Vidare uppger företagen följande motiv som betydelsefulla inför beslutet att ta emot en lärling: att det är ett långsiktigt sätt att lära upp personer som man senare kan rekrytera och att det är viktigt att ställa upp för samhället/branschen. Som kontrast utgör möjligheten att ta betalt för att ta emot en lärling och att branschorganisationerna skulle uppmanat till medverkan inte viktiga motiv enligt de deltagande företagen.

Företagen uppger att kontakterna med skolan fungerar bra. Viktiga faktorer för att detta samarbete ska fungera väl är goda personliga relationer och tillgänglighet från skolans sida. Enkäten visar dock att lärlingsråden är förhållandevis okända och att färre än hälften av företagen har genomgått handledarutbildning.

Kontakten med branschorganisationer uppges inte vara centrala för företagen. Finansieringen är inte heller en stor fråga för de företag och organisationer som deltagit i undersökningen. En mindre

andel av företagen får i dag ekonomiskt bidrag och de tillmäter inte heller denna möjlighet någon större betydelse.

Sammanfattningsvis visar enkätundersökningen att:

- De allra flesta företag överlag är nöjda.
- Det finns en bred erfarenhet av att ha elever och praktikanter för lärande på företagen men att det förefaller finnas en osäkerhet kring olika former för arbetsplatsförlagt lärande.
- Det finns få större företag som har lärlingar.
- Branschen inte har spelat stor roll för det enskilda företagen.
- Lärlingsutbildningen är viktig inför framtida rekrytering.
- Finansiering inte en betydelsefull fråga för företagen.
- Det finns potential till fortsatt utveckling av samarbete mellan skola och företag, bl.a. kring lärlingsråden och handledarutbildningen.

Med detta vill vi tacka Nationella lärlingskommittén för att vi fått möjlighet att genomföra detta projekt!

Karin Hovlin och Josefin Ackrell, Governo AB

Inledning

Bakgrund och uppdraget

En av NLK:s uppgifter syftar till att öka kunskapen om näringslivets behov och synpunkter på försöket. I kommitténs första delbetänkande "Gymnasial lärlingsutbildning – Hur blev det?" i november 2009 låg fokus i hög grad på skolans synpunkter och erfarenheter.¹ I betänkandet aviserade därför kommittén att under 2010 göra studier som närmare skulle kunna belysa företagens inställning till och upplevelse av lärlingsutbildningen.

Governo AB fick i uppdrag att genomföra dels en bred enkätundersökning riktad till de företag och organisationer som deltar i lärlingsförsöket, dels en djupintervjuundersökning för att få en ytterligare kunskaper om inställning och erfarenheter. Föreliggande

¹ SOU 2009:85.

rapport utgör resultatet av den första delen av uppdraget, enkätundersökningen.

a. Syfte

Syftet med enkätundersökningen är att öka kunskapen om företag och organisationers inställning till och erfarenheter av lärlingsförsöket. Resultaten av enkäten ska även fungera som underlag till djupintervjuundersökningen.

b. Tidplan och aktiviteter

Enkätundersökningen har bedrivits av en konsult från Governo AB med stöd av en praktikant under perioden december 2009 – april 2010.

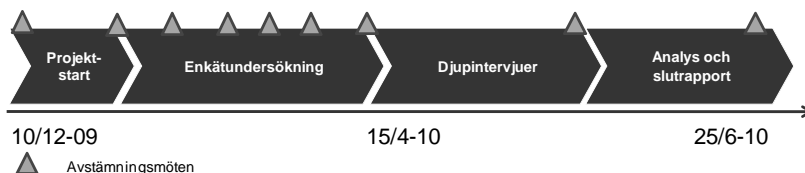
Undersökningen har genomförts i tre faser:

I fas 1, **projektstart**, definierade Nationella lärlingskommittén tillsammans med Governo ramarna för uppdraget. Beslut togs bland annat om syfte, övergripande frågeområden för enkäten, former för att genomföra enkätundersökningen samt tidsramarna för projektet inklusive tidpunkter för avstämningsmöten och slutredovisning.

I fas 2, **enkätundersökningen**, utarbetades enkäten i nära samarbete med NLK. Därefter genomfördes utskicket av den postala enkäten till de knappt 1200 företags som valts ut att delta. Två påminnelser skickade ut. Vidare svarades på frågor via telefon och e-post från respondenter. En sammanställning av svaren genomfördes.

I fas 3, **slutrapport och slutpresentation** genomfördes en slutlig analys och dokumentation. Ett utkast till rapport presenterades för NLK:s sekretariat för faktagranskning samt justering av rapporten.

Sammanlagt nio avstämningsmöten har hållits med kommitténs sekretariat. Dessutom har två presentationer för Nationella Lärlingskommittén hållits.



Disposition av rapporten

I kapitel 2 redogör vi för metod och tillvägagångssätt. I kapitel 3 ges därefter en övergripande beskrivning av vilka som svarat på enkäten. I kapitel 4–8 redovisas resultaten av enkäten. Kapitel 9 avslutar rapporten med en sammanfattande diskussion där även frågor för fortsatta studier identifieras.

Metod

I detta kapitel beskriver vi metod och tillvägagångssätt:

c. *Urval*

Det första läsåret 2008/09 som försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning startade deltog 4 069 elever i verksamheten. För att få tillstånd och ekonomiskt stöd för att medverka i försöket ansökte skolhuvudmännen till Skolverket, som i sin tur beslutade om ansökan bifölls eller ej. Vid rekvisition av statsbidraget angavs även vilken den avsedda arbetsplatsen för lärlingen skulle vara.

Nationella Lärlingskommittén har låtit SCB:s företagsregister kontrollera uppgifterna och påföra aktuella kontaktuppgifter (vilket ger uppgifter om geografisk placering). Utöver detta har matchande företag tillförts branschtillhörighet och storleksklass. Drygt 2 500 lärlingars arbetsplatser återfanns och på dessa utbildades drygt 3 000 elever.

Första försöksåret med gymnasiala lärlingar dominerades av tre branscher: byggnadsverksamhet, tillverkningsindustri och detaljhandel. Inom dessa tre branscher gjordes ett urval av 150 arbetsplatser för enkätundersökningen. Alla övriga branscher har totalundersökts. Totalt valdes 1 162 arbetsplatser.

Registret över dessa levererades till Governo som använt basen som underlag vid enkätutskick samt vid bearbetning av materialet.

d. Avgränsningar

I studien undersöker vi företag och organisationers erfarenheter och inställning till gymnasial lärlingsutbildning. Andra aktörers syn på utbildningen studeras inte. Föreliggande rapport baseras vidare enbart på en kvantitativ enkätstudie. För att fördjupa enkätens resultat kommer en djupintervjuundersökning att genomföras under april–juni 2010.

e. Definitioner

I uppdraget från den Nationella Lärlingskommittén och i enkätundersökningen talas generellt om "företags" erfarenheter av och inställning till gymnasial lärlingsutbildning. Emellertid sker den arbetsförlagda utbildningen inte enbart på företag utan också hos offentliga arbetsgivare och organisationer. När vi i denna rapport använder ordet företag syftar vi således på samtliga dessa arbetsgivare. Ibland använder vi "företag och organisationer" eller "arbetsplats" med samma betydelse.

f. Insamling

Datainsamlingen genomfördes i form av en postal enkät. Enkäten utarbetades i nära dialog med Nationella Lärlingskommitténs sekretariat. Enkäten återfinns i bilaga 1. Enkäten skickades till företag och organisationer som deltar i försöksverksamheten och ställdes till "handledare för lärling". Någon svarsplikt gäller inte för denna undersökning.

Två skriftliga påminnelser har sänts ut. Den första påminnelsen skickades efter ca två veckor i form av ett kombinerat tack- och påminnelsekort. Den andra påminnelsen skickades efter ytterligare cirka två veckor i form av nya frågeblanketter till de som inte svarat.

g. Bearbetning

En databas konstruerades för inkodning av returnerade enkäter. Databasen sammanfördes med den databas över urvalet som Nationella Lärlingskommittén tillhandahållit. Ur databasen hämta-

des information om företagens näringstillhörighet, storlek och geografiska placering. I den konsoliderade databasen inkodades sedan de inkommande enkäterna. En granskning av materialet skedde efter avslutad inkodning.

Vissa upprättningar av materialet har skett. Det har exempelvis gällt i samband med korrigerings av partiellt bortfall. När en respondent missat att fylla i ett svarsalternativ har vi i vissa fall valt att slumpmässigt ersätta uteblivet svar med ett av frågans svarsalternativ, i andra fall har vi valt att koda uteblivet svar som "ej svar".

De program som använts för registrering och beräkningar är Excel och SPSS (ett program för statistisk analys).

b. Statistikens tillförlitlighet

I registreringen av returnerade enkäter bedöms det finnas vissa normala felkällor som påverkar den totala tillförlitligheten. Nedan följer en beskrivning av dessa felkällor:

I **urval** kan det finnas problem med övertäckning. I aktuellt fall gäller det om företag är med i urvalsramen men som inte borde varit med, t.ex. företag som inte tagit mot någon lärling inom ramen för lärlingsförsöket eller företag som har gått i konkurs eller av annat skäl upphört.

Vi bedömer att det är mindre sannolikt att övertäckning är ett stort problem i denna undersökning. Skolhuvudmännen har i april 2009 uppgett arbetsplats/företag där lärlingen utbildas. Dessa uppgifter kontrollerades av SCB i januari 2010 mot det ständigt uppdaterade registret över nu verksamma företag. Endast de arbetsplatser som kunde identifieras och fortsatt var verksamma finns således med i den urvalsram som vi använt.

Det kan också finnas problem kopplade till **mätning**. För att mäta företagets syn på och upplevelse av lärlingsförsöket har ett frågeformulär använts som mätinstrument. Mätningen är naturligtvis mycket beroende av frågeformulärets utformning, vilka frågor som ställs liksom definitioner av olika begrepp. Mätfel kan inträffa bland annat om frågor formuleras otydligt eller om uppgiftslämnaren missförstår instruktioner och definitioner.

I idealiska situationer bör man därför genomföra provenkäter för att korrigera eventuella otydligheter. Tidramarna i detta uppdrag har dock inte tillåtit detta. Enkäten har emellertid utformats i

nära samråd med Nationella Lärlingskommittén sekretariat som innehar expertkompetens på området.

Vi uppfattar inte att mätproblematiken har varit omfattande i denna undersökning. I vissa enskilda frågor tolkar vi dock att det funnits viss otydlighet och/eller att företagen och organisationerna upplever att de inte har viss information. Respondenterna har här i allmänhet markerat med frågetecknen eller med uteblivet svar.

i. Bortfall och bortfallsanalys

Det finns två kategorier bortfall, dels objektsbortfall vilket innebär att en respondent valt att inte svara på enkäten i sin helhet, dels partiellt bortfall vilket innebär att en respondent valt att inte svara på enskild fråga.

Svarsfrekvensen i denna undersökning uppgår till 50,6 procent (588 företag) vilket innebär att objektsbortfallet uppgår till 49,4 procent (574 företag). I tabell 1 visas objektsbortfallet som andel av det totala urvalet, fördelat på storlek, näringsgren och geografi.

Tabell 1: Objektsbortfall som andel av totalt urval

Redovisningsgrupp Län	Objekt- bortfall inom grupp (%)	Redovisningsgrupp Näringsgren	Objekt bortfall inom grupp (%)	Redovisningsgrupp Antal anställda	Objekt- bortfall inom grupp (%)
Stockholm	51,6	Jordbruk	51,4	0	51,2
Uppsala	62,5	Tillverkning	40,7	1–4	51,2
Södermanland	41,7	El, gas, vatten	57,1	5–9	47,3
Östergötland	52,0	Bygg	52,0	10–19	50,2
Jönköping	52,6	Handel	56,0	20–49	49,6
Kronoberg	33,3	Transport	60,0	50–99	47,3
Kalmar	62,2	Hotell & restaurang	50,0	100–199	47,3
Gotland	66,7	Fastighet	50,0	200–499	50,0
Blekinge	54,2	Konsult m.m.	51,0	500–999	40,0
Skåne	48,8	Service fastighet	55,0	1 000–1 499	100,0
Halland	34,5	Offentlig förvaltning	38,5	1 500–1 999	
Västra Götaland	49,6	Utbildning	47,0	2 000–2 999	0,0
Värmland	35,7	Vård & omsorg	50,0	3 000–3 999	100,0
Örebro	54,2	Kultur/nöje	50,0	4 000–4 999	0,0
Västmanland	48,3	Annan service	47,3		
Dalarna	37,5	Övriga verksamheter	23,5		
Gävleborg	40,3				
Västernorrland	66,7				
Jämtland	50,0				
Västerbotten	61,1				
Norrbottn	39,1				

I vissa frågor har det funnits ett mer betydande partiellt bortfall. Vi har för vissa variabler valt att skapa en särskild kod för detta och redovisar det i förekommande fall som ”ej svar”. I andra fall har det partiella bortfallet korrigerats med en slumpmässigt vald kategori. Detta har i synnerhet gällt de frågor som är påståendebaserade, exempelvis fråga 4 och 5 (se enkäten i bilaga 1). Ett exempel på en fråga som fått en kategori för ”ej svar” är fråga 6, där många av respondenterna helt enkelt inte valt något av svarsalternativen alternativt missat svara på frågan.

Vilka har svarat på enkäten?

j. Flertalet företag har tidigare erfarenheter av elever och praktikanter

Nästan nio av tio företag som svarat på enkäten har tidigare erfarenhet av elever och praktikanter. Det kan vara praktikanter via LIA, (lärande i arbete), APU (arbetsplatsförlagd utbildning), KY-utbildning eller från arbetsförmedlingen. Således är det endast drygt 10 procent som anger att de inte har någon erfarenhet alls av att ta emot elever eller praktikanter.

k. Vart femte företag uppger att de inte har någon lärling

Svarsfrekvensen är, vilket nämndes i kapitel 2, 50,6 procent vilket innebär att vi har tagit emot 588 enkäter. Av dessa anger 136 respondenter, 21,9 procent, att de i dag *inte* har, eller under de senaste två åren har haft, en elev inom ramen för lärlingsförsöket på arbetsplatsen.

En förklaring till detta skulle kunna vara att företagen inte är medvetna om vilken typ av praktikelev de har hos sig. I dagsläget finns det flera olika former av arbetsförlagd undervisning, bland annat lärande i arbete (LIA), arbetsplatsförlagd utbildning (APU) och praktik inom ramen för KY-utbildning. I den mån det råder osäkerhet om vilken typ av elev eller praktikant kanske företaget har valt att ange att man inte har någon lärling. Att det i vissa företag och organisationer råder osäkerhet kring olika former av lärlingar/praktikanter får visst stöd i kontakter med respondenter vi haft under arbetets gång. Flera telefonsamtal och mailkontakter har gällt just denna osäkerhet.

En annan förklaring skulle kunna vara att lärlingen har hoppat av sin utbildning eller bytt arbetsplats någon gång under perioden april 2009, då skolhuvudmännen lämnade uppgifter om vilken arbetsplats lärlingen skulle vara på, och januari 2010 då urvalet fastställdes. I en sådan situation borde dock företaget uppgivit att man tidigare haft en lärling men att man inte har någon just nu och svarat på enkäten utifrån dessa tidigare erfarenheter.

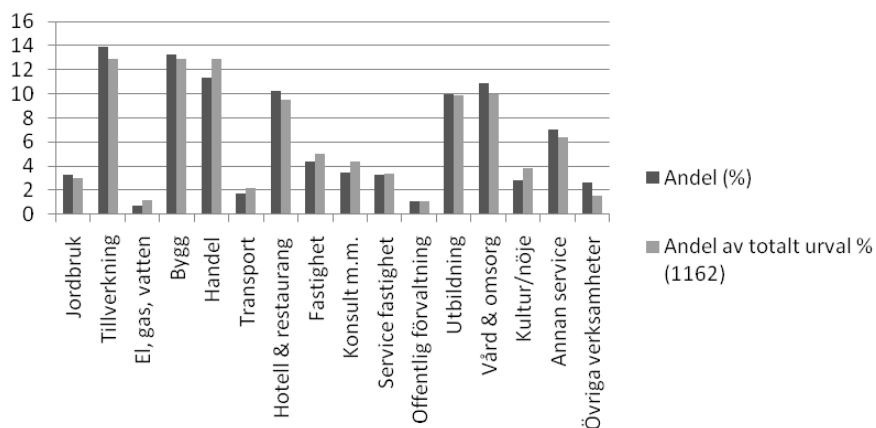
För att ge en mer rättvisande bild av företagens och organisationernas inställning till och erfarenheter av gymnasial lärlingsutbildning, redovisas fortsättningsvis därför endast resultaten från de företag som faktiskt har, eller har haft, en lärling. Detta innebär att

basen som används vid resultatredovisningarna utgörs av 459 företag.

l. Flest företag inom tillverkning och bygg

I diagram 1 framgår att av de 459 svaren återfinns flest företag inom tillverkning och bygg och handel. Hotell och restaurang-, utbildning samt vård och omsorg utgör andra näringsgrenar med förhållandevis hög svarsfrekvens. I förhållande till fördelningen i det totala urvalet (1 162 företag) bedöms svarsfrekvensen fördelad på näringsgren vara representativ.²

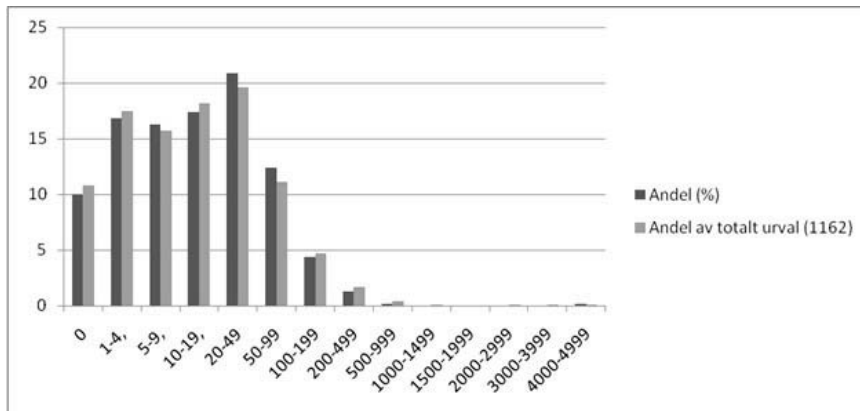
Diagram 1: Svarsfrekvens fördelad på näringsgren



m. Majoriteten är mindre företag

Det är främst mindre företag och organisationer som har gymnasiala lärlingar vilket tydligt framgick av urvalet. Svarsfrekvensen i olika storleksklasser motsvarar i hög grad fördelningen i det totala urvalet, se diagram 2.

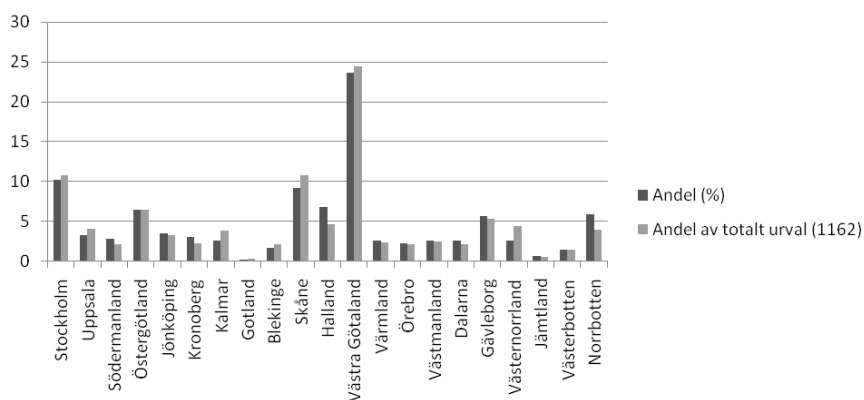
² OBS! Notera att urvalet bygger på näringsgrensstatistik, dvs. koder enligt SNI – Svensk näringsgrensindelning och inte utbildningsstatistik (t.ex. den statistik som förs över de nationella gymnasieprogrammen och deras inriktningar och SUN – svensk utbildningsnomenklatur).

Diagram 2: Svareffrekvens fördelad på storlek/antal anställda

n. Många företag och organisationer i Västra Götaland

Vad gäller den geografiska fördelningen, återfinns en stor andel av arbetsplatserna som svarat på enkäten i Västra Götaland. Nästan en fjärdedel av respondenterna är företag och organisationer i den regionen. Även Stockholm och Skåne har relativt stor andel av verksamheterna.

Svareffrekvenserna vad gäller geografisk fördelning bedöms vara representativa för det totala urvalet vilket framgår av se diagram 3, se även bilaga 2 för tabeller.

Diagram 3: Svareffrekvens fördelad på län

Varför har företagen och organisationerna valt att ta emot en lärling?

o. Skolan primär initiativtagare och informationsspridare

Nästan tre fjärdedelar av de som svarat på enkäten anger att det var skolan som tog initiativet eller kom med förfrågan om företaget var intresserade av att ta emot en lärling. Drygt 25 procent uppger att eleven eller en förälder var den som tog initiativet.

Vi har också frågat företagen om hur man fick information om försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar. Även här framkommer att skolan eller kommunen är den viktigaste källan till information. Primärt har denna information skett muntligen, fler än 75 procent av företagen uppger att de fått muntlig information från skolan eller kommunen medan ungefär 25 procent anger att man fått skriftlig information från samma källa (obs – företagen kunde ange fler än ett svarsalternativ).

Endast en mindre andel företag anger andra källor till information, t.ex. information från branschföreträdare, från myndighet eller från lokal eller regional samverkansgrupp.

I tabell 5 framgår att företagen generellt anser att man fick bra eller mycket bra information inledningsvis. Ungefär 15 procent anser att man fick mindre bra eller inte alls bra information. Ur materialet kan vi inte utläsa några tydliga skillnader mellan olika branscher.

Tabell 2: Hur upplevde du informationen som du inledningsvis fick?

	Antal	Andel
Inte alls bra eller mindre bra	67	14,6
Bra	255	55,6
Mycket bra eller utmärkt	108	23,5
Ej svarat	29	6,3
Totalt	459	100

p. Framtida rekryteringsbas en viktig drivkraft – finansiering är av mindre betydelse

Vi har varit intresserade av att få en bild av vilka motiv som företagen haft för att ta emot lärlingar. I enkäten ställdes därför en fråga där företagen fick värdera ett antal påståenden utifrån om de

var oviktigt, mindre viktigt, viktigt, mycket viktigt eller helt avgörande.

Här framkommer det att företagen anser att det viktigaste motivet till att ta emot en lärling är att det är ett långsiktigt sätt att lära upp personer som de senare kan rekrytera. Tre fjärdedelar av företagen anser att detta är mycket viktigt eller helt avgörande. Ett annat skäl som anges av två tredjedelar är att man anser att det känns viktigt att ställa upp för samhället/branschen. Att man sedan tidigare har goda erfarenheter av elever på företaget samt att man utvecklas i det egna yrket genom att lära ut till andra är ytterligare två motiv som lyfts fram av nästan hälften av företagen.

Det är några faktorer som företagen menar har haft mindre betydelse för beslutet att ta emot en lärling. Nästan 80 procent av företagen anser att det är oviktigt eller mindre viktigt att få betalt för att ta emot lärlingar. Nästan 60 procent anger att branschorganisationernas eventuella uppmaningar har varit mindre viktiga eller oviktiga inför beslutet om att ta emot en lärling. Inte heller påståendet "De bidrar med värdefull extra arbetskraft" värderas som en särskilt betydelsefull faktor. Drygt 50 procent av företagen anger att det är en oviktig eller mindre viktig faktor.

Hur fungerar samarbetet med skolan?

Kontakten mellan skola och företag är givetvis av stor vikt inom lärlingsförsöket. Vi har därför varit intresserade att få en bild av hur företagen uppfattar att detta samarbete fungerar. Vilken kontakt har man och vad är det man värdesätter i samarbetet?

Matchning av lärling med företag

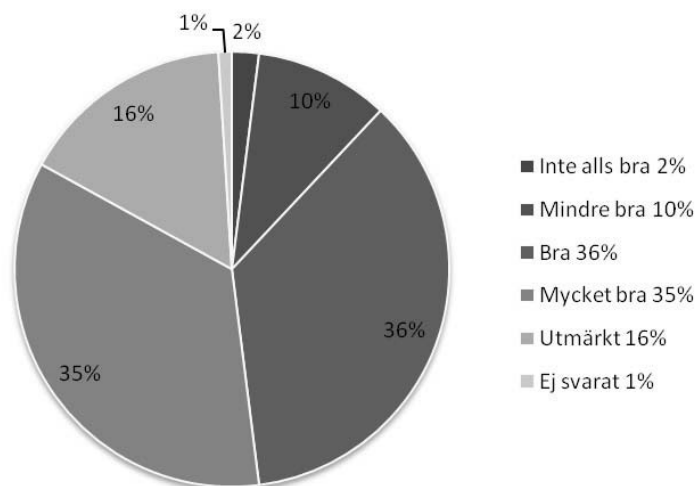
Hur fattas beslutet om vilken lärling ett företag ska ta emot? I tabell 6 framgår att ungefär hälften av företagen har varit delaktiga på olika sätt i denna process och ungefär hälften svarar att det är skolan som valt lärling utan direkt diskussion eller samråd företaget (se tabell 6). Majoriteten, 80 procent, uppger att de är nöjda med denna process.

Tabell 3: Hur har beslutet om vilken lärling som tagits emot på ert företag fattats?

	Antal	Andel
Svarat flera alternativ	25	5,4
Skolan har valt lärling utan direkt samråd med företaget	230	50,1
Företaget har lämnat lärlingsönskemål, men skolan har fattat beslutet	64	13,9
Företaget har fått välja mellan olika intresserade lärlingar	59	12,9
Företaget hade redan vid beslutet om att ingå i försöket beslutat vem lärlingen skulle vara	57	12,4
Annat	1	0,2
Ej svar	1	0,2

q. *Tillgänglighet och goda personliga relationer är viktiga faktorer för att samarbetet ska fungera väl*

Överlag anser företagen att kontakterna med skolan fungerar bra. Hälften av företagen uppger att de fungerar mycket bra eller utmärkt och ytterligare 36 procent menar att de fungerar bra (se diagram 4). Branscher som transport, utbildning och kultur & nöje visar något högre grad av nöjdhet än genomsnittet.

Diagram 4: Hur har kontakterna med skolan fungerat?

När det gäller vilka faktorer företagen värdesätter för att samarbetet ska fungera bra, har en majoritet angett att det måste finnas en kontinuitet, lättillgänglighet och stödfunktion från skolans sida som företagen kan tillgodose sig. I tabell 4 framgår att två tredjedelar av företagen värdesätter en god personlig relation med t.ex. yrkesläraren på skolan. Ungefär lika många uppger att en lättillgänglig kontaktperson på skolan är av betydelse.

Däremot värdesätts inte fasta mötesforum lika högt. Cirka en tredjedel bedömer att sådana forum är mycket viktiga eller helt avgörande medan en dryg fjärdedel av respondenterna anger att de är oviktiga eller mindre viktiga för att samarbetet med skolan ska fungera bra.

Tabell 4: Faktorer för att samarbetet mellan företag och skolan ska fungera bra

	Oviktigt/ Mindre viktigt (%)	Viktigt (%)	Mycket viktigt/Helt avgörande (%)	Ej svarat (%)	Totalt (%)
Personlig relation till kontaktpersoner på skolan	3,5	29,4	66,0	1,1	100
Besök av kontaktperson från skolan	3,5	29,4	66,0	1,1	100
Att kontaktperson och företaget har en kontinuerlig kontakt	6,5	37,5	55,1	0,9	100
En tillgänglig kontaktperson när behov finns från företaget	3,7	30,9	64,5	0,9	100
Stöd från skolan i planering av lärlingens arbete och uppgift	19,8	30,1	49,5	0,7	100
Stöd från skolan att hantera lärlingens "vardagsproblem"	12,2	31,6	55,1	1,1	100
Att det finns fasta mötesforum	27,5	35,9	34,0	2,6	100

r. *I huvudsak uppfattar företagen ansvars- och rollfördelning som tydlig*

Företagen uppfattar i huvudsak att ansvars- och rollfördelningen är tydlig. 70 procent av företagen svarar ja på frågan "Upplever du att ansvars- och rollfördelningen mellan skolan och ditt företag är tydlig gällande lärlingens utbildning"?

Det förefaller som om transport-, utbildning samt vård- och omsorg är branscher som upplever att ansvarsfördelningen i högre

grad är tydlig. I kontrast, är jordbruk, handel, bygg och "övrigt" branscher som i större utsträckning svarat nekande på frågan och alltså upplever en mer otydlig ansvars- och rollfördelning.

s. *Forum för samverkan*

Enligt förordningen om försöksverksamheten med gymnasial lärling ska ett lärlingsråd finnas för samråd mellan skolan och arbetsmarknadens organisationer. Knappt 60 procent anger dock att de inte känner till lärlingsråden. Av de dryga 40 procent som känner till lärlingsråden, anger emellertid i princip samtliga att de anser att lärlingsråden fungerar bra.

Cirka hälften av företagen och organisationerna uppger att skolan kontinuerligt anordnar möten med de företag och organisationer som har lärlingar.

Handledarutbildning erbjuds i allmänhet av skolhuvudmännen. Drygt 40 procent av företagen uppger att de under de senaste två åren har gått någon typ av handledarutbildning som skolan har anordnat. De huvudsakliga anledningarna till varför man gått en sådan utbildning är att utbildningen ger ett bra stöd i handledningsmetodik samt att handledningen ger ett bra stöd i att "förstå och hantera" ungdomar.

Kontakter med branschorganisationer förefaller inte centrala

Vi har varit intresserade av att belysa hur mycket kontakt företagen och organisationerna har med branschföreträdare när det gäller kopplingen till försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar. Här finner vi dock indikationer på att kontakter med branschorganisationer inte förefaller ha varit särskilt betydelsefulla.

Vi har frågat huruvida branschorganisationernas uppmuntran har varit en viktig anledning för beslutet att ta emot en lärling. Här var det endast 6 procent av företagen som uppgav att det var mycket viktigt eller helt avgörande. 55 procent uppgav att branschorganisationernas uppmuntran att medverka hade varit en mindre viktig eller oviktig faktor.

Inte heller när det gäller informationsspridning förefaller branschföreträdare ha spelat en viktig roll. Endast 6 procent anger att man fått muntlig information från branschföreträdare och 4 procent

anger att man fått skriftlig information. Som nämndes i avsnitt 4.1. ovan är det i stället skolan eller kommunen som har varit den viktigaste källan till information om försöksverksamheten.

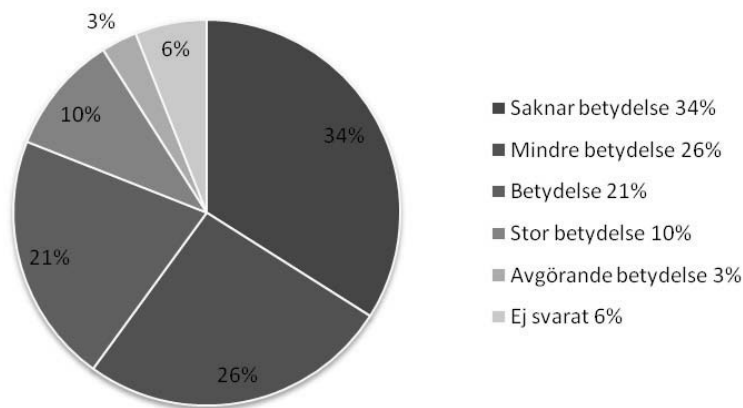
Slutligen har vi ställt frågan om hur företagen och organisationerna upplever att kontakterna fungerat med branschorganisationen. Här har vi ett förhållandevis stort partiellt bortfall, ca 20 procent har valt att inte svara på frågan vilket skulle kunna tolkas som att man inte har någon uppfattning i frågan eller att den inte är relevant. Bland övriga respondenter anger nästan en tredjedel att kontakterna har fungerat inte alls bra eller mindre bra. Endast 14 procent uppger att de har fungerat mycket bra eller utmärkt.

Finansiering är inte en stor fråga

Vi har frågat företagen om de får ekonomiskt bidrag för att ta emot lärlingar. Resultaten visar att endast en femtedel av företagen får ett ekonomiskt bidrag. Hotell & restaurang samt utbildning får i högre utsträckning ekonomiskt bidrag. Bland dessa är det nästan två femtedelar som uppger att man får ekonomiskt bidrag. I bygg och fastighetssektorn är det å andra sidan färre än en tiondel som får ekonomiskt bidrag.

Företagen tillmäter inte heller möjligheten att få bidrag någon större betydelse. I diagram 5 nedan framgår att endast 13 procent menar att det har stor eller avgörande betydelse och att en tredjedel menar att det helt saknar betydelse.

Företagen har haft möjlighet att kommentera frågan om huruvida ekonomiskt bidrag har någon betydelse men endast ett fåtal företag har utnyttjat den möjligheten. I den mån företagen har valt att kommentera har vissa ansett "att det vore på sin plats" medan andra företag menar att det handlar om att utbilda kommande generationer och medarbetare och inte om att gå med någon form av vinst.

Diagram 5: Vilken betydelse har ekonomiskt bidrag?

I tabell 5 framgår att knappt 40 procent av företagen kan tänka sig att anställa och ge lön till en lärling under utbildningstiden. Knappt 60 procent menar att man inte kan tänka sig att ge lön. Här framkommer att bygg- och hotell & restaurangsektorn är mer positivt inställda än genomsnittet, i dessa branscher uppger knappt 60 procent att man kan tänka sig att anställa en lärling. Vård & omsorg, utbildning, jordbruk och konsult är i stället mindre intresserade av att anställa en lärling (varierar mellan 70 och 80 procent inom dessa branscher).

Tabell 5: Skulle ditt företag kunna tänka sig att anställa en lärling (ge lön)?

	Antal	Andel (%)
Ja	175	38,1
Nej	268	58,4
Ej svarat	16	3,5
Total	459	100

Även här har en möjlighet att kommentera frågan om anställning och lön givits men inte heller här är det många företag som valt att kommentera. Några anger dock att det är ”svårt att ge lön till

någon som inte har utbildning” medan andra menar att ”det redan kostar mycket att ha en lärling på företaget”.

Styrkor och svagheter enligt företagen

I enkäten har vi frågat företagen och organisationerna om vad de tyckt har varit särskilt bra respektive mindre bra eller utmanande med att ha en lärling på företaget. I frågorna gavs inga fasta svarsalternativ utan företagen har getts möjlighet att ge öppna svar. En minoritet av företagen har valt att ange svar på dessa frågor vilket innebär att det är svårt att dra några generella slutsatser baserat på detta material. Vi menar dock att de synpunkter och idéer som lyfts fram är värdefulla att redovisa och att de indikerar frågeställningar som det kan vara fortsatt viktigt att arbeta med trots de statistiska bristerna.

Vad har varit särskilt bra?

Det är ungefär 40 procent av företagen som har lämnat synpunkter på vad de ser som särskilt bra med att ha en lärling på företaget. Vi ser här några positiva faktorer som lyfts fram återkommande.

Flera företag understryker att det är **utvecklande för företaget och för den enskilda individen**. Man menar t.ex. att ”Det är ett givande och tagande som är bra för oss alla.”, ”att det har ”bidragit till utveckling på arbetsplatsen” och att det ”inspirerar till nytänkande”. Ytterligare kommentarer är: ”Man gör ett bättre jobb och stärks som person genom att lära någon annan.” ”Genom att lära ut till andra utvecklas man i branschen.” ”Som handledare får man tänka till hela tiden.”

Andra företag lyfter fram att det faktum att man har en lärling **underlättar för framtida rekrytering**. Att det är en ”god rekryteringsbas”, att man ”säkrar återväxten av arbetskraft” och ”hitta framtida medarbetare” är några kommentarer.

Ytterligare en aspekt som är kopplad till kompetensförsörjning som dock lyfts fram av färre företag handlar om att bidra till **förnyring på företaget**. ”Vi måste förnygra åldern på företaget.” ”Få in lite unga på arbetsplatsen”. ”Vi har relativt hög medelålder och en pigg yngling sätter fart på oss.” säger ett tredje företag.

Tämligen många företag menar att det är **stimulerande att bidra till en individs utveckling**. Det är ”kul att lära ut” och ”roligt att se en persons utveckling”. Ytterligare kommentarer är: ”Kul att få ut hungriga personer som vill lära.” ”Det är roligt att kunna stödja och uppmuntra ungdomar”. ”Att få se en person utvecklas, både praktiskt och socialt”.

Ett något färre antal företag lyfter fram möjligheten till **avlastning**: ”extra stöd när det smäller på” och ”man får två extra händer vilket kan kännas skönt ibland”.

Vissa företag pekar också på lärlingsförsöket ger en **möjlighet att påverka utbildningen**. Ett företag menar att det ger ”kontakt med utbildning, påverka utbildningen i ett framtida rekryteringsläge”, ett annat pekar på att det ger en möjlighet ”att kunna påverka utbildningen och hjälpa till att forma lärlingarnas utveckling”.

Vad har inneburit utmaningar?

Något färre, ungefär en tredjedel av företagen, har lämnat synpunkter på vad de tyckt varit mindre bra eller utmanande med att ha en lärling på företaget.

Här är det främst två utmaningar företagen lyfter fram. För det första menar man att det är **resurskrävande** att ha en lärling. Företagen menar att det är ”tidskrävande”, ”kräver ganska mycket tid”, och att man har ”ibland för lite tid och resurser”.

Den andra utmaningen handlar om **ungdomarnas intresse och motivation**. Här har företagen lämnat kommentarer som ”ointresserade elever”, ”skoltrötta, oengagerade, stor frånvaro” och pekat på ”ungdomars oförståelse att det i verkligheten är en arbetsplats”.

Utmaningar som också lyfts fram, om än i något mindre utsträckning, är att **kontakterna med skolan** har varit bristande och att eleverna inte i tillräckligt hög grad har nödvändiga **teoretiska kunskaper**. Vidare upplever företagen en svårighet i den mån **aktiviteten** på företaget gå ner och att då hitta meningsfull sysselsättning för lärlingen. Slutligen är det ett fåtal företag som pekar på att en lärling kan **undantränga ett reguljärt arbetstillfälle**.

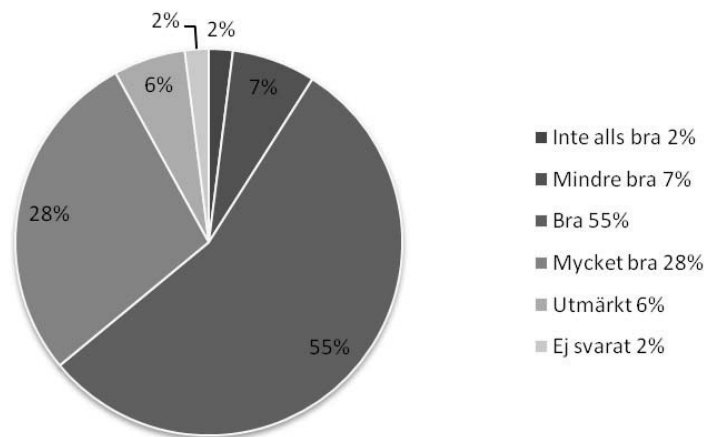
Sammanfattande diskussion

I detta avslutande kapitel förs en sammanfattande diskussion. Dessutom identifieras frågor som kan vara intressanta att studera i det fortsatta arbetet. Vissa av dessa frågor skulle kunna belysas i den djupintervjuundersökning som kommer att genomföras under våren 2010. Andra frågor ligger utanför det uppdraget och skulle i stället kunna bli föremål för det fortsatta utredningsarbetet inom den Nationella Lärlingskommittén.

De allra flesta företag är överlag nöjda

Företagen och organisationerna vittnar om att man i stor utsträckning tycker att det har varit bra att delta i lärlingsförsöket så här långt. Drygt hälften uppger att de är nöjda och ytterligare en tredjedel av de företag som svarat på enkäten menar att de tycker det varit mycket bra eller utmärkt.

Diagram 6: Hur tycker du att det varit att delta i lärlingsförsöket så här långt?



Nästan 9 av 10 företag och organisationer har alltså i huvudsak haft positiva erfarenheter. Mest nöjda förefaller företag inom kultur & nöje, utbildning, tillverkning, hotell & restaurang samt vård &

omsorg vara. Något mindre nöjda uppger företag inom jordbruk, fastighet, offentlig förvaltning och annan service vara.

Företagen har också i en öppen fråga haft möjlighet att ange vilka delar av lärlingsförsöket man vill behålla respektive förändra. Färre än vart fjärde företag har utnyttjat denna möjlighet men bland de som har valt att svara uppger ungefär hälften att man överlag är nöjd och tycker att upplägget som helhet är bra.

Samtidigt ger resultaten indikationer på områden där det finns potential till förbättringar och utveckling av verksamheten och organisationen. På den öppna frågan om vilka delar företagen skulle vilja se förändringar som nämndes ovan, framkommer t.ex. att kontakten mellan skola/lärare och företaget bör förbättras.

Bred erfarenhet men osäkerhet kring vilken typ av elev?

Det är tydligt att det finns en bred erfarenhet bland företagen att ha elever under utbildning och praktik på arbetsplatsen, form och benämning kan dock variera.

Med utgångspunkt i enkätresultaten anar vi samtidigt att det finns en osäkerhet om vilken typ av lärling företaget har. Fler än vart femte av de företag som svarat på enkäten uppger att de inte har någon lärling och flera respondenter som hörde av sig angående enkäten hade frågor om detta. Sammantaget indikerar detta att det finns en osäkerhet kring vad gymnasial lärling är. Det är möjligt att det finns behov av ytterligare information kring olika typer av arbetsplatsförlagt lärande.

Få större företag men många i Västra Götaland har lärlingar

Majoriteten av lärlingarna är placerade i mindre företag och organisationer. Fyra av fem lärlingar återfinns i företag med färre än 50 anställda. Orsaken till varför större företag är mer avvaktande till att ta emot lärlingar är inget som studerats inom ramen för föreliggande enkätundersökning. Frågan är dock av intresse och det vore angeläget att få en bättre bild av de större företagens inställning och motiven till varför de i stor utsträckning inte tar emot lärlingar.

Nästan vart fjärde företag eller organisation som svarat på enkäten återfinns i Västra Götaland. Det är dock viktigt att notera att detta gäller det absoluta antalet och bilden kommer att modifie-

ras om man t.ex. studerar hur denna siffra förhåller sig till andelen elever i gymnasieskolans yrkesprogram respektive andelen elever i lärlingsutbildningen. Först då kan man se huruvida det – relativt sett – är mer vanligt för ett företag och organisation i Västra Götaland att ta emot en lärling jämfört med företag och organisationer i andra län.

Branschens roll mer betydelsefull på central nivå?

Det är intressant att notera att branschorganisationer och branschföreträdare inte spelar någon framträdande roll för företagen när det gäller frågor kopplade till lärlingsförsöket. Branschen uppges inte vara en viktig källa till information eller för att motivera deltagande i lärlingsförsöket.

I Lärlingskommitténs arbete intar ett flertal branscher en central roll, inte minst genom sitt deltagande som ledamöter i kommittén. Kommittén hade också under maj–september 2009 genomfört möten med branscherna bland annat för att inleda dialog om erfarenheter. Lärlingskommittén beskriver inställningen efter denna inledande dialog på följande sätt:³

Bland arbetslivets företrädare har intresset för lärlingsförsöket varit blandat, allt från en mycket positiv till en mer tveksam eller till och med negativ inställning till försöksverksamheten. Som tidigare påpekats kan tveksamheten ha en grund i att man bedömer att det ännu finns för lite underlag för ett ställningstagande.

Under försöksverksamheten med lärlingsutbildning och när denna permanentas från hösten 2011 har branschen av naturliga skäl en mycket viktig roll. Men frågan är hur den rollen är och skulle kunna vara i förhållande till det enskilda företaget. Är det så att branschorganisationer och branschföreträdare primärt arbetar på central nivå i t.ex. de kommande nationella programråden, i de lokala programråden och med frågor kring övergripande innehåll, kvalitet, organisation osv. snarare än med det enskilda företaget?

I det fortsatta arbetet bör det vara av intresse att belysa orsakerna till varför företagen inte uppfattat branscherna som en aktör i relation till lärlingsförsöket. Vad ser företagen för behov av stöd från branschen och vilken roll ser man att branschföreträdare har i

³ SOU 2009:85, sid. 46.

förhållande till det egna företaget? Finns det skillnader mellan olika branscher?

Generellt har vi eftersträvat att belysa skillnader mellan branscher i materialet när det gäller åsikter och erfarenheter av lärlingsförsöket. I vissa fall har vi lyft fram olika branscher men vi tror att det kan finnas anledning att även fortsättningsvis se huruvida olika branscher har olika inställning och erfarenheter. En jämförelse mellan branscher försvåras något av det faktum att det i vissa branscher endast finns ett mindre antal företag representerade i lärlingsförsöket. Trots att vi har gjort en totalundersökning av dessa branscher är det, baserat på detta underlag, inte möjligt att dra generella slutsatser om vad branscher som helhet anser.

Lärlingsutbildningen är viktig inför framtida rekrytering

Det är tydligt att företagen ser lärlingsutbildningen som ett sätt att underlätta framtida rekrytering. I den mån Lärlingsutredningens förslag om gymnasial lärlingsanställning genomförs är frågan om denna aspekt ytterligare kommer att stärkas.⁴

En dimension som är viktig för företagen är att de i mötet med unga utvecklas i sitt yrke. Lärlingarna bidrar med ny kunskap och nya perspektiv, och den växelverkan som förefaller finnas mellan de gedigna yrkeskunskaper som handledaren har och de nya kunskaperna och perspektiven som lärlingen har föder kunskapsutveckling för både handledaren/företaget och lärlingen.

Finansiering inte en betydelsefull fråga

Resultaten av enkäten visar att företagen inte ser finansiering som en central fråga. Endast vart femte företag får ekonomiskt bidrag och man tillmäter det inte någon större betydelse.

Det finns olika perspektiv på finansieringsfrågan. Både huruvida det enskilda företaget får ersättning och hur statsbidraget på 25 000 kronor per ianspråktagen lärlingsplats används är av intresse. I Nationella Lärlingskommitténs delbetänkande gjordes en uppföljning av hur skolhuvudmännen använde statsbidraget läsåret 2008/2009. Även i det fortsatta utredningsarbetet bör båda dessa aspekter vara av fortsatt intresse för att få ökad kunskap om före-

⁴ SOU 2010:19.

tagens inställning och att tydligare identifiera ändamålsenliga modeller.

Fortsatt utveckling av samarbetet mellan skola och företag

Flertalet företag uppger att de är nöjda med samarbetet med skolorna. Det är dock inte orimligt att anta att detta samarbete ytterligare kan förstärkas. Företagen har fått ange vilka faktorer man anser är avgörande för att detta samarbete ska fungera väl, bl.a. att det måste finnas en kontinuitet, lättillgänglighet och stödfunktion från skolans sida. Här är det följaktligen angeläget att skolorna i lärlingsförsöket beaktar dessa önskemål.

Samspelet mellan företaget och skola är givetvis centralt i lärlingsförsöket. Nationella Lärlingskommittén framhåller i delbetänkandet i november 2009 betydelsen av en nära, utvecklad och planerad samverkan mellan skola och arbetsplats vilket väl sammanfaller med företagets åsikter ovan.⁵

Det förutsätter att det finns en för ändamålet utbildad yrkeskunnig handledare på arbetsplatsen och en yrkeslärare som är utsedd kontaktperson på skolan.

Även om företagen i stort förefaller nöjda med samarbetet finns det vissa resultat i enkäten som indikerar att samspelet i vissa avseenden kan behöva utvecklas och förstärkas. Det gäller främst **handledarutbildningen och lärlingsråden.**

När det gäller **handledarutbildningen** pekar Nationella Lärlingskommittén på betydelsen av denna:⁶

Handledaren har en nyckelroll både när det gäller planeringen, genomförandet och bedömningen av eleven inom det arbetsplatsförlagda lärandet. För att säkra en god handledning anser kommittén att handledaren bör ha genomgått en handledarutbildning eller på annat sätt skaffat sig motsvarande kunskaper.

Kommittén har också utarbetat ett stödmaterial i form av moduler som kan användas i handledarutbildningar som berör t.ex. kvalitetssäkring, känslor i handledning och arbetsmiljö, säkerhet, lagar och regler.⁷

⁵ SOU 2009:85 sid. 70.

⁶ SOU 2009:85 sid. 70.

⁷ <http://www.nationellalarlingskommitten.se>

Det visar sig dock att endast drygt 40 procent av de undersökta företagen har genomgått sådan utbildning. Frågan är hur de företag som inte genomgått handledarutbildningen förvärvar de kunskaper som anses värdefulla för att kunna utföra handledaruppdraget ändamålsenligt och effektivt.

När det gäller **lärlingsråden** så utgör dessa en annan länk mellan skola och företag.⁸ Enligt förordningen (2007:1349) om försöksverksamheten med gymnasial lärling ska alla skolor som deltar i försöksverksamheten upprätta ett eller flera lärlingsråd för samråd mellan skolan och arbetsmarknadens organisationer. Lärlingsråden har förhållandevis många uppgifter, bl.a. ska de medverka till att utveckla samverkan mellan skola och arbetsliv och bistå med att säkerställa att de arbetsplatser som tar emot elever har kompetenta handledare. Lärlingskommittén anser att de utgör ”en nyckelfunktion för en lyckad lärlingsutbildning” men menar samtidigt att erfarenheterna hittills är varierande där råden är organiserade och fungerar olika.⁹

Knappt 60 procent av företagen uppger dock att de inte känner till lärlingsråden. Av de dryga 40 procent som har kännedom om lärlingsråden, anser emellertid majoriteten att de fungerar bra.

Sammantaget tyder dessa resultat på att även om företagen upplever att kontakterna med skolan fungerar bra, så finns det anledning att fortsatt studera hur detta samarbete fungerar i praktiken. Hur sker planeringen, genomförande och bedömning av det arbetsplatsförlagda lärandet? Frågorna är centrala för att åstadkomma en hög kvalitet i lärlingsutbildningen.

Möjliga teman för djupintervjuundersökningen

Ett syfte med enkätundersökningen har också varit att identifiera perspektiv som kan vara aktuella att fördjupa i den djupintervjuundersökning som ska genomföras under våren 2010. Nedan listas ett urval av möjliga teman.

Företagets inledande kontakt med lärlingsförsöket. (Hur har den skett, vem har tagit kontakt, vilken typ av information har givits, vilka förutsättningar råder på företaget.)

⁸ I det nyligen presenterade betänkandet från Lärlingsutredningen, föreslås att lärlingsråden skall läggas ned och uppdraget ersättas av liknande uppdrag till de nationella och regionala programråden.

⁹ Ibid. sid. 65, sid. 99.

Introduktionen av lärlingen på företaget. (Förberedelser, introduktion på företaget, omfattning, lärlingens roll och arbetsuppgifter.)

Organisationen av lärlingsförsöket. (Ansvarsfördelning skola – företag, kontakt handledare och yrkeslärare).

Företagets roll och samspel med skolan. (Planering, genomförande och bedömning av den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.)

Finansiering och anställningsbarhet.

Bilaga– Enkät



Enkät till företag med lärlingar inom gymnasieskolan

Företagets namn

Kontaktuppgifter till dig som svarar

Namn:

E-postadress:

Telefon:

Sista svarsdag 2010-03-18

Vänligen texta dina svar eller markera med ett kryss i lämplig svarsrutin.

Information om lärlingsförsöket och förfrågan om att ta emot lärlingar

1. Har ditt företag tidigare tagit emot elever eller praktikanter för lärande på företaget?

- (1) Ja, gymnasiala lärlingar/LIA. (2) Ja, andra gymnasieelever via t.ex. APU.
 (3) Ja, praktikant från KY-utbildning. (4) Ja, praktikant från arbetsförmedlingen.
 (5) Nej, aldrig.

2. Har ni lärlingar från gymnasieskolan på ert företag?

- (1) Ja – lärling/lärlingar som går första året på gymnasieskolan.
 (2) Ja – lärling/lärlingar som går andra året på gymnasieskolan.
 (3) Ja – lärlingar både från första och andra året på gymnasieskolan.
 (4) Nej – vi har de senaste två åren haft en lärling men av olika anledningar har vi det inte längre.
 (5) Nej – vi har de senaste två åren inte haft någon lärling hos oss. *OBS: Om du kryssat i svarsalternativ 5, behöver du inte svara på resten av enkäten, men vänligen returnera enkäten i bifogat svarskuvert. Tack för din medverkan!*

3. Vem tog initiativet eller kom med förfrågan som ledde till att ni tog emot en lärling på er arbetsplats? Ange ett svarsalternativ.

- (1) Skolan (2) Elev/förälder
 (3) Arbetsplatsen själv (4) Annat, (ange vad).....

4. Hur avgörande har följande anledningar varit för att ditt företag tagit beslut om att ta emot lärlingar från gymnasieskolan? Svara på samtliga delfrågor.

	Oviktigt (1)	Mindre viktigt (2)	Viktigt (3)	Mycket viktigt (4)	Helt avgörande (5)
a) Väletablerad kontakt med skolan sedan tidigare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Vilja att ställa upp för någon i ditt nätverk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Goda erfarenheter av att ha elever på företaget.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Det känns viktigt att ställa upp för samhället/branschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Det är ett sätt att långsiktigt lära upp personer som vi senare kan rekrytera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) De bidrar med värdefull extra arbetskraft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Genom att få lära ut till andra utvecklas vi i yrket.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Det bidrar till en bättre social situation på företaget.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Företaget får betalt för att ta emot lärlingar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Branschorganisationer har uppmuntrat medverkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Annat (ange vad):.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Hur fick ditt företag information om försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar?**OBS! Du kan ange fler än ett svarsalternativ**

- (1) Genom muntlig information från skolan eller kommunen
- (2) Genom muntlig information från branschföreträdare
- (3) Genom skriftlig information från skolan eller kommunen
- (4) Genom skriftlig information från branschföreträdare
- (5) Genom information vid ett en lokal eller regional samverkningsgrupp (programråd/lärlingsråd).
- (6) Genom information från den egna kontaktkretsen
- (7) Genom information från en myndighet
- (8) Genom kollega eller chef på företaget
- (9) Genom information i media
- (10) Annat (ange vad).....

6. Hur upplevde du informationen om lärlingsförsöket som du inledningsvis fick?

- (1) Inte alls bra (2) Mindre bra (3) Bra (4) Mycket bra (5) Utmärkt

Företagets kontakt med skolan och branschen**7. Hur har beslutet om vilken lärling som tagits emot på ert företag fattats?**

- (1) Skolan har valt lärling utan direkt diskussion/samråd med vårt företag
- (2) Företaget har lämnat önskemål om vilken lärling som passar men skolan har fattat beslutet
- (3) Företaget har fått välja bland olika intresserade lärlingskandidater
- (4) Företaget hade redan vid beslutet om att ingå i försöket beslutat vem lärlingen skulle vara
- (5) Annat (ange vad).....

8. Hur nöjd är du med denna process, det vill säga matchningen av lärling till ditt företag?

- (1) Inte alls nöjd (2) Mindre nöjd (3) Nöjd (4) Mycket nöjd (5) Helt nöjd

9. Hur avgörande är följande faktorer för att samarbetet med skolan ska fungera bra? Svara på samtliga delfrågor.

	Oviktigt (1)	Mindre viktigt (2)	Viktigt (3)	Mycket viktigt (4)	Helt avgörande (5)
a) Att den personliga relationen till kontaktpersoner (exempelvis yrkeslärare) på skolan är bra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Att kontaktperson eller yrkeslärare från skolan kontinuerligt kommer på besök.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Att kontaktperson eller yrkeslärare från skolan kontinuerligt hör av sig för att höra hur det går.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Att det finns en lättillgänglig kontaktperson på skolan som man kan kontakta vid behov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Att man får konkret stöd från skolan i planeringen av vilka arbetsuppgifter som lärlingen behöver lära sig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Att man får konkret stöd från skolan i att hantera lärlingarnas eventuella "vardagsproblem".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Att det finns fasta mötesforum (exempelvis programråd eller lärlingsråd) för samverkan och samråd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Annat (ange vad):.....					

10. Hur har kontakterna fungerat med:

	Inte alls bra (1)	Mindre bra (2)	Bra (3)	Mycket bra (4)	Utmärkt (5)
a) Skolan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Branschorganisationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Upplever du att ansvars- och rollfördelningen mellan skolan och ditt företaget är tydlig gällande lärlingens utbildning?

- (1) Ja (2) Nej

12. Känner du till lärlingsråden?

- (3) Ja (4) Nej

13. Om Ja, hur tycker du att de fungerar?

- (1) Inte alls bra (2) Bra (3) Mycket bra

14. Anordnar skolan kontinuerligt möten för ditt och andra företag som har lärlingar?

- (1) Ja (2) Nej

15. Har du under de senaste två åren gått någon typ av handledarutbildning som skolan har anordnat? Ange dina skäl – du kan ange flera svarsalternativ.

- (A) Ja, Varför? (1) Företaget ställer krav på det
 (3) Utbildningen ger ett bra stöd i handledningsmetodik
 (5) Annat skäl
- (2) Skolan ställer krav på det
 (4) Handledningen ger ett bra stöd i att "förstå och hantera" ungdomar
- (B) Nej, Varför? (6) Har inte tid avsatt för det som handledare
 (8) Har tidigare deltagit och upplever inte ett nytt behov
 (10) Annat skäl
- (7) Utbildningens syfte eller innehåll var otydligt
 (9) Utbildningen ligger på en tid då jag inte kan delta

Finansiering**16. Får ditt företag ekonomiskt bidrag för att ta emot lärling/lärlingar?**

- (1) Ja (2) Nej

17. Vilken betydelse har ekonomiskt bidrag för ditt företag har tagit emot lärling/ar?

- (1) Saknar betydelse
 (2) Mindre betydelse
 (3) Viss betydelse
 (4) Stor betydelse
 (5) Avgörande betydelse

Kommentar:.....

18. Skulle ditt företag kunna tänka sig att anställa en lärling (ge lön) under utbildningstiden?

(1) Ja (2) Nej

Kommentar:.....

Erfarenheter av lärlingsförsöket

19. Hur tycker du att det har varit att delta i lärlingsförsöket så här långt?

(1) Inte alls bra (2) Mindre bra (3) Bra (4) Mycket bra (5) Utmärkt

20. Vad tycker du är/har varit särskilt bra med att ha en lärling på företaget?

.....

21. Vad är/har varit mindre bra eller utmanande med att ha en lärling på företaget?

.....

22. Vilka delar av lärlingsförsöket vill du behålla respektive förändra?

.....

(Vid behov skriv gärna ytterligare kommentarer på ett löst papper som du bifogar enkäten.)

Stort tack för din medverkan!

Vänligen **returnera enkäten** i bifogat svarskuvert.

Kontaktpersoner:

Karin Hovlin	Governo AB	karin.hovlin@governo.se	076 555 84 27
Peter Holmberg	Nationella lärlingskommittén c/o Skolverket	peter.holmberg@education.ministry.se	073 377 35 80
Annika Jervgren	Nationella lärlingskommittén	annika.jervgren@education.ministry.se	073 153 45 42

Bilaga 2 – Tabeller

Svarsfrekvens fördelad på näringsgren

Näringsgren	Antal (459)	Andel (%)	Andel av totalt urval (1 162)
Jordbruk	15	3,3	3,0
Tillverkning	64	13,9	12,9
El, gas, vatten	3	0,7	1,2
Bygg	61	13,3	12,9
Handel	52	11,3	12,9
Transport	8	1,7	2,2
Hotell & restaurang	47	10,2	9,5
Fastighet	20	4,4	5,0
Konsult m.m.	16	3,5	4,4
Service fastighet	15	3,3	3,4
Offentlig förvaltning	5	1,1	1,1
Utbildning	46	10,0	9,9
Vård & omsorg	50	10,9	10,0
Kultur/nöje	13	2,8	3,8
Annan service	32	7,0	6,4
Övriga verksamheter	12	2,6	1,5
Total	459	100	100

Svarsfrekvens fördelad på storlek/antal anställda

Antal anställda	Antal (459)	Andel (%)	Andel av totalt urval (1 162)
0	46	10,0	10,8
1–4	77	16,8	17,5
5–9	75	16,3	15,7
10–19	80	17,4	18,2
20–49	96	20,9	19,6
50–99	57	12,4	11,1
100–199	20	4,4	4,7
200–499	6	1,3	1,7
500–999	1	0,2	0,4
1 000–1 499	0	0,0	0,1
1 500–1 999	0	0,0	0,0
2 000–2 999	0	0,0	0,1
3 000–3 999	0	0,0	0,1
4 000–4 999	1	0,2	0,1
Totalt	459	100	100

Svarsfrekvens fördelad på län

Län	Antal av urval (459)	Andel (%)	Andel av totalt urval (1 162)
Stockholm	47	10,2	10,8
Uppsala	15	3,3	4,1
Södermanland	13	2,8	2,1
Östergötland	30	6,5	6,5
Jönköping	16	3,5	3,3
Kronoberg	14	3,1	2,3
Kalmar	12	2,6	3,9
Gotland	1	0,2	0,3
Blekinge	8	1,7	2,1
Skåne	42	9,2	10,8
Halland	31	6,8	4,7
Västra Götaland	109	23,7	24,4
Värmland	12	2,6	2,4
Örebro	10	2,2	2,1
Västmanland	12	2,6	2,5
Dalarna	12	2,6	2,1
Gävleborg	26	5,7	5,3
Västernorrland	12	2,6	4,4
Jämtland	3	0,7	0,5
Västerbotten	7	1,5	1,5
Norrbotten	27	5,9	4,0
Totalt	459	100	100

Bilaga 3:3 Delrapport 2

Resultat av intervjuundersökningen (Juni 2010)

1. Inledning

Bakgrund och uppdraget

Den Nationella Lärlingskommittén, NLK, tillsattes 2008 med uppdraget att ge råd och stöd till huvudmän, lärlingsråd och företag i anslutning till den utbildning som bedrivs med stöd av förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.¹⁰ Förordningen avser utbildningar som påbörjas under perioden den 1 juli 2008 till den 30 juni 2011.

Kommittén har till uppgift att främja den arbetsplatsförlagda utbildningen inom försöksverksamheten och därigenom bidra till att höja kvaliteten inom utbildningen. Detta görs genom att ge stöd till lärlingsråd och huvudmän kring bland annat organisation, handledning, samt relationer mellan skola och företag respektive elever. Det ligger i kommitténs uppgift att stimulera huvudmän och branscher till regional samverkan mellan skola och arbetsliv, och att följa upp lärlingsförsökets resultat, måluppfyllelse och funktion ur näringslivets synvinkel och behov samt uppmärksamma utvecklingsbehov.

Ordförande i NLK är Skolverkets generaldirektör. Utöver ordföranden, består kommittén av tio ledamöter som representerar de delar av arbetsmarknadens aktörer och branscher som är direkt berörda av den pågående försöksverksamheten. Kommittén har ett sekretariat för det löpande arbetet.

I propositionen ”Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan” föreslår regeringen att en gymnasial lärlingsutbildning permanent ska införas som en alternativ väg till yrkesexamen inom gymnasieskolans yrkesprogram.¹¹ Utbildningen ska i huvudsak vara förlagd till en eller flera arbetsplatser. Riksdagen godkände regeringens förslag i detta avseende.¹²

En av NLK:s uppgifter syftar till att öka kunskapen om näringslivets behov och synpunkter på försöket. I kommitténs första delbetänkande ”Gymnasial lärlingsutbildning – Hur blev det?” i november 2009 låg fokus i hög grad på skolans synpunkter och

¹⁰ Dir. 2008:106.

¹¹ Prop. 2008/09:199.

¹² Bet. 2009/10:UbU3.

erfarenheter.¹³ I betänkandet aviserade därför kommittén att under 2010 göra studier som närmare skulle kunna belysa företagets inställning till och upplevelse av lärlingsutbildningen.

Governo AB fick i uppdrag att genomföra dels en bred enkätundersökning riktad till de företag och organisationer som deltar i lärlingsförsöket, dels en djupintervjuundersökning för att få en ytterligare kunskaper om inställning och erfarenheter. Resultaten av enkätundersökningen redovisades till Nationella lärlingskommittén i april 2010. Föreliggande rapport utgör resultatet av den andra delen av uppdraget, intervjuundersökningen.

Syfte

Syftet med intervjuundersökningen är att bidra till ökade kunskaper om företag och organisationers inställning till och erfarenheter av lärlingsförsöket. Målsättningen är att fördjupa förståelsen för vissa av de resultat som enkätundersökningen gav.

Metod och urval

Undersökningen har genomförts som en intervjuundersökning. Totalt har 15 företag och organisationer inom både offentlig och privat sektor intervjuats. Majoriteten av företagen har intervjuats vid personliga möten och ett mindre antal intervjuer har skett via telefon. Se bilaga 1 för en förteckning över intervjupersoner. Intervjupersonerna har i princip uteslutande varit lärlingens handledare.

Urvalet av företag har gjorts av Nationella lärlingskommitténs sekretariat. Urvalet är inte representativt utan har i stället gjorts för att möta vissa kriterier. Eftersom det bedömdes som önskvärt att genomföra fysiska möten, har urvalet i huvudsak begränsats till företag i Mälardalen.¹⁴ Vidare har det funnits en ambition att inkludera både offentliga och privata arbetsgivare i olika storleksklasser och inom olika branscher. Ambitionen har varit att urvalet ska innehålla företag som har lärlingar från olika program och med både kommunala och fristående skolhuvudmän.

Totalt gjordes ett urval av 39 företag. Erfarenheterna från enkätundersökningen var nämligen att flera av de företag som funnits med i förteckningen över företag som har lärlingar, vid kontakt uppgivit att man antingen inte har någon lärling för tillfället eller

¹³ SOU 2009:85.

¹⁴ Trots önskemålet om att genomföra fysiska möten har vissa intervjuer genomförts som telefonintervjuer. I stor utsträckning har detta skett efter önskemål från det aktuella företaget.

att man aldrig haft någon lärling. Detta mönster upprepades även i föreliggande undersökning. Totalt kontaktades 36 företag för att nå kvoten på 15 företag. Av de 36 företagen uppgav 13 företag att man inte hade någon lärling (majoriteten uppgav att de aldrig haft någon lärling medan ett fåtal uppgav att det var ett eller två år sedan de haft en lärling), 2 företag hade lärlingar men avböjde att delta pga. tidsbrist och resterande 6 företag lyckades vi – trots upprepade försök – inte etablera kontakt med.

Beskrivning av de intervjuade företagen och dess lärlingar

Företagen som intervjuats återfinns inom rad olika branscher: värmeverk m.m., rörfirmor, förskolor, målerier, bygginstillationsfirmor, låssmeder, varuhus och stormarknader, elinstallationsfirmor, livsmedelsbutiker, rengörings- och städföretag, bagerier, entreprenörer för bostadshus och andra byggnader, servicehus, servicelägenheter för äldre samt ålderdomshem. Samtliga företag finns i Mälardalen. Företagen sprids över fem storleksklasser:

Antal anställda	Antal företag
1–4	2
5–9	1
10–19	6
20–49	2
50–99	4

Sammanlagt har dessa företag 33 lärlingar där 14 kommer från skolor med fristående skolhuvudmän (fördelade på 5 friskolor). Bland lärlingarna finns elever från årskurs 1, 2 och 3. Majoriteten går dock årskurs 2 eller 3. De intervjuade företagen och organisationerna har lärlingar från följande program:

Program	Antal företag
IP	2
EN	2
LP	2
HP	2
BF	2
IV	1
EC	1
BP	1

Avgränsningar och definitioner

I studien undersöker vi företag och organisationers erfarenheter och inställning till gymnasial lärlingsutbildning. Andra aktörer inom lärlingsförsöket, t.ex. skolan eller lärlingarna själva är inte föremål för denna studie. Vidare baseras föreliggande rapport enbart på den genomförda kvalitativa intervjustudien.

I uppdraget från den NLK refereras generellt till ”företags” erfarenheter av och inställning till gymnasial lärlingsutbildning. Emellertid sker den arbetsplatsförlagda utbildningen inte enbart på företag utan också hos offentliga arbetsgivare och organisationer. När vi i denna rapport använder ordet företag syftar vi således på samtliga dessa arbetsgivare. Ibland använder vi ”företag och organisationer” eller ”arbetsplats” med samma betydelse.

Antalet företag som deltar i studien är begränsat och några generaliseringar av erfarenheter i specifika branscher kan inte göras.

Tidplan och aktiviteter

Intervjuundersökningen har bedrivits av en konsult från Governo AB med stöd av en praktikant under perioden april–juni 2010.

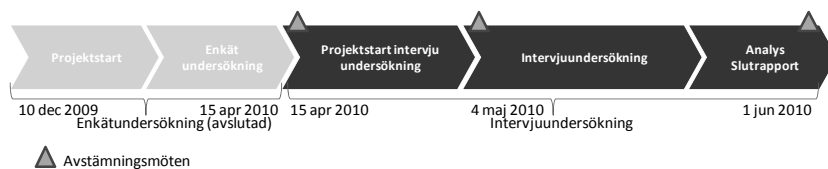
Intervjuundersökningen har genomförts i tre faser:

I fas 1, **projektstart**, definierade Nationella lärlingskommittén tillsammans med Governo ramarna för uppdraget. Beslut togs bland annat om övergripande frågeområden för intervjuundersökningen, urval samt tidsramarna för projektet inklusive tidpunkter för avstämningsmöten och slutredovisning.

I fas 2, **intervjuundersökningen**, utarbetades intervjuguiden i nära samarbete med NLK, se bilaga 2. Därefter planerades och genomfördes intervjuer med 15 företag och organisationer.

I fas 3, **analys och slutrapport** genomfördes en slutlig analys och dokumentation. Ett utkast till rapport presenterades för NLK:s sekretariat för faktagranskning samt justering av rapporten. En slutpresentation av uppdraget genomfördes.

Avstämning har skett löpande och tre möten har hållits med kommitténs sekretariat.



Disposition av rapporten

I kapitel 2 beskrivs företagens motiv och introduktion till lärlingsförsöket. Kapitel 3 och 4 fokuserar på relationen och samspelet mellan skola och företag. I kapitel 5 och 6 beskrivs samspelet mellan företaget och dess lärling. Kapitel 7 beskriver företagens inställning till ersättning och lön och kapitel 8 avslutar rapporten med en sammanfattande diskussion.

2. Motiv och introduktion till lärlingsförsöket

Bilden som framkom i den tidigare enkätundersökningen att det är skolan som är den primära initiativtagaren och informationsspriaren, bekräftas i föreliggande intervjuundersökning. Samtliga intervjupersoner uppger att det var skolan som tog kontakt med arbetsplatsen för att fråga om företaget var villigt att ta emot en lärling. Personliga kontakter är värdefulla, inte sällan har företagen en relation till yrkesläraren eller annan person på skolan sedan en längre tid.

Det är dock tydligt att det finns en stor variation när det gäller vilken typ av information skolan gav inledningsvis. De flesta företagen uppger att de fick en ganska allmän förfrågan om huruvida de var intresserade av att ta emot en lärling. Fyra företag berättar dock att skolan inbjöd till informationsmöten där det gavs en hel del information om lärlingsutbildningen och vad det innebär att ha en lärling på företaget.

Även de motiv till varför man valt att ta emot en lärling speglar i stor utsträckning resultaten i enkätundersökningen. Att bidra till en förbättrad framtida rekryteringsbas anses vara ett viktigt skäl för majoriteten av företagen. Att mer allmänt bidra till branschens utveckling lyfts också fram av några företag. Ett par företag menar vidare att ett viktigt motiv är en vilja att göra något gott för samhället och att ”ställa upp”: man bidrar till samhällets utveckling och detta skapar också good-will för företaget. Ett par företag pekar

också på att lärlingarna utgör ett viktigt resurstillskott till verksamheten. De företag som understryker det bredare samhälleliga perspektivet kommer i något större utsträckning från mindre orter snarare än från Stockholmstrakten. Detta kan möjligen indikera att företagen på mindre orter känner en tydligare koppling mellan det egna företagens åtagande och utvecklingen av lokalsamhället.

Liksom i enkätundersökningen bekräftar intervjuerna att branschorganisationer inte har haft någon betydelse för beslutet att ta emot en lärling och inte heller i övrigt varit en aktör som upplevts som betydelsefull för företagen genom att t.ex. sprida information om lärlingsförsöket. Inget av de intervjuade företagen uppger att branschorganisationen spelat en roll. Däremot uttrycker alltså flera företag en omsorg om branschen som helhet, dess utveckling och fortlevnad. Olika branscher är givetvis mer eller mindre aktiva när det gäller lärlingsförsöket och här är Svensk Handels program Lärling i butik särskilt framträdande.¹⁵ Inget av de två företag vi intervjuat som har elever från Handelsprogrammet kände dock till detta initiativ.

Vi har frågat företagen om vilka förutsättningar de menar bör vara uppfyllda för att de ska kunna ha en lärling på arbetsplatsen. Här understryker fler än en tredjedel av företagen betydelsen av att *bela* arbetsplatsen/arbetslaget/företaget är positivt inställda till att ha en lärling. Det anses viktigt att alla medarbetare är villiga att dela med sig av sina kunskaper. En annan viktig förutsättning som lyfts fram av något företag är att man har tillräckligt med tid att handleda lärlingen.

Ett par företag pekar också på betydelsen av att man har uppdrag där det är lämpligt att ha med sig en lärling. Det är inte alltid detta är fallet och då kan det finnas svårigheter att hitta lämpliga uppgifter för lärlingen. Det är oftare de mindre företagen som lyfter fram detta vilket förefaller naturligt. Dessa företag har mindre grad av flexibilitet kring vilka uppgifter som lärlingen kan tilldelas.

Majoriteten av företagen har tidigare erfarenheter av praktikanter eller liknande från t.ex. grundskolan, gymnasieskolan eller eftergymnasiala yrkesskolor. Intervjuerna vi genomfört inom ramen för föreliggande studie bekräftar alltså resultaten från enkätundersökningen om att företagen har tidigare bred erfarenhet av arbetsplatsförlagt lärande.

¹⁵ <http://www.svenskhandel.se/Vi-arbetar-med/Utbildning/Skola-och-forskning/Larling-i-butik-br--framtidens-utbildning/> och http://www.larlingibutik.se/web/Startsida_1.aspx

I den tidigare genomförda enkätundersökningen anade vi en osäkerhet bland företagen kring vilken typ av elev företagen har, med andra ord uppfattade vi inte att företagen anser att begreppet och utbildningsformen gymnasial lärling är tydlig. Bland de företag vi intervjuat är dock kännedomen om lärlingsformen i allmänhet tämligen god vilket inte är särskilt förvånande. Detta är ju företag och organisationer som accepterat att delta i en studie om sina erfarenheter av gymnasiala lärlingar.

Men trots detta indikerar vissa företag att man upplever en otydlighet bland olika former av arbetsplatsförlagt lärande till exempel lärlingsutbildningen och APU, och vi anar att vissa företag faktiskt inte är helt säkra på vilken utbildningsform deras elever följer vilket kan anses anmärkningsvärt. Ett av intervjuföretagen hävdade t.ex. att de "inte hade någon lärling, bara praktikanter". Omfattningen av elevens tid på företaget (2 dagar i veckan under flera år) samt det faktum att skolan rapporterat att de har en elev placerad vid företaget, indikerade dock att det rör sig om en gymnasial lärling. Här menar vi att ett stort ansvar faller på skolan att ge tydlig information till företagen om lärlingsutbildningen (och andra former av arbetsplatsförlagt lärande). Vi återkommer till denna fråga nedan.

3. Svag koppling mellan skolförlagd och arbetsplatsförlagd del av utbildningen

De intervjuade företagen ger generellt en bild av en svag koppling mellan lärlingens skol- respektive arbetsförlagda del av utbildningen under lärlingsförsöket. Det finns flera upplevda brister.

Upplägget för gymnasial lärlingsutbildningen regleras dels av Förordningen (2007:1349) om försöksverksamheten med gymnasial lärling, dels av kursplanen ALF 1201: Arbetsplatsförlagt lärande inom lärlingsförsöket (SKOLFS:2008:63). I dessa två dokument framgår allmänna bestämmelser om hur försöksverksamheten skall fungera vad gäller exempelvis lärlingens roll, utbildningens syfte, lärlingsrådets funktion och ansvar, skolhuvudmannens ansvar, vilka teoretiska kärnkurser lärlingen skall läsa och betygskriterier för det arbetsplatsförlagda lärandet. Det framgår att det för den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen ska finnas en eller flera kursplaner.¹⁶

¹⁶ § 9 Förordning (2007:1349).

Osäkerhet kring utbildningens innehåll

Ungefär hälften av handledarna vittnar om en begränsad kunskap och insikt i innehållet i deras lärlings utbildning. Det handlar både om övergripande information om utbildningens struktur och organisation och om mer detaljerade kursplaner. Flera företag har inte fått en beskrivning eller en redogörelse av lärlingens utbildningsplan genom exempelvis kursplaner, betygskriterier, och måldokument. Några företag uppger att man gått på ett informationsmöte på skolan där man fått viss information och vissa andra företag har vid mottagandet av lärlingen gått igenom kursplanen med skolan men en mer systematisk genomgång förefaller tillhöra undantagen.

Det är endast ett fåtal av intervjupersonerna som hänvisar till att de använt kursplaner eller måldokument som utgångspunkt vid planering för vad lärlingen skall göra på arbetsplatsen (se kapitel 5 för vidare diskussion om planering av lärlingens tid på arbetsplatsen).

Flera företag menar dock att situationen förbättras under den tid de haft en lärling. Inledningsvis fick de knappast någon information alls men nu har kontakterna med skolan stärkts. Flera företag menar att det verkar som om skolan inte riktigt visste vad det var för verksamhet de bad företagen delta och att det var tydligt att det var en försöksverksamhet som skolorna inte haft särskilt mycket tid att förbereda sig inför. Kursplaner, mål och betygskriterier är om inte allmänt kända, så i alla fall mer kända än tidigare och skolan har utvecklat och varit tydligare i sin kommunikation med företagen.

Det är också viktigt att poängtera att det finns exempel där företaget berömmar skolan för dess engagemang och tydlighet, där bland annat information och kommunikation från skolans sida till arbetsplatsen har varit både betydelsefull och relevant för företagets roll som utbildare. Ett par företag har också fått olika dokument som beskriver vad lärlingen förväntas lära sig på arbetsplatsen, dessa har i de fall de funnits använts aktivt i handledarskapet på arbetsplatsen.

Förväntningar och ansvarsfördelning

Flera företag upplever att skolan inte varit tillräckligt tydlig med vad som förväntas av dem. Vilket åtagande gör företaget när man tar sig an en gymnasial lärling och hur fördelas ansvaret mellan skola och företag? Denna otydlighet har framförallt framkommit när vi frågat företagen hur lärlingens tid på företaget organiserats och hur samspelet med skolan sett ut. Det är t.ex. få företag som planerar lärlingens tid med utgångspunkt i exempelvis kursplaner.

Vi har frågat företagen hur de ser på ansvarsfördelningen mellan skola och företag. Det handlar både om ansvaret för innehållet i utbildningen och om det juridiska ansvaret. Här anser majoriteten att det är tydligt att det är skolan som har ansvaret för lärlingens utbildning. Samtidigt indikerar ett par företag att det i praktiken ändå ibland finns en otydlighet. Ett exempel kan vara att företagen inte upplever att lärlingarna får de teoretiska kunskaperna i skolan som krävs för att klara av praktiken. Då blir det företagen som får erbjuda dessa delar och då blir frågan vem som i praktiken har det huvudsakliga innehållsliga ansvaret för lärlingens utbildning?

När det gäller ansvarsfördelning kring t.ex. försäkring, uppfattar vi däremot att det är mycket tydligt att skolan har ansvar t.ex. för olycksfall. I princip samtliga intervjupersoner refererar till att försäkringsfrågor är något som reglerats inledningsvis när man tog emot sin lärling.

Trots att företagen i stor utsträckning menar att den övergripande ansvarsfördelningen är tydlig, anser flera att det är otydligt vad som *förväntas* av företagen. Ett par intervjupersoner anser att skolan inte är tydlig i sin roll som huvudman och att skolan kanske inte heller riktigt vet hur lärlingsutbildningen ska gå till. Det är uppenbart för dessa företag att det har varit en försöksverksamhet som innebär en ny roll och ett nytt ansvar för skolan som man inte är van vid och som kan kräva nya arbetsformer. På många håll har det också blivit bättre och det finns en ökad tydlighet, men några företag efterfrågar en skola som är både tydligare med vad de förväntar sig av företagen och mer aktiv.

Kopplingen mellan utbildningsmoment i skolan och på arbetsplatsen

Kopplingen mellan utbildningsmomenten i skolan och på arbetsplatsen beskrivs av många företag som svag. Förutom den i vissa fall generellt bristande kunskapen om utbildningens innehåll och mål, finns det två huvudsakliga påverkande faktorer. Den ena handlar om kvaliteten på undervisningen i skolan, den andra om modellen för fördelning av tid i skolan respektive på arbetsplatsen.

En dryg tredjedel av företagen upplever att lärlingarna har bristande teoretiska kunskaper inför den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Ett par företag pekar på att vissa elever inte fått någon som helst teori innan de ska ut och gå som lärling på en arbetsplats och menar att det vore rimligare att ha mer sammanhängande teoriblock i skolan innan praktikperioderna inleds. Vissa anser också att undervisningen i skolan generellt är undermålig utifrån de behov och krav som företagen ställer. En del företag uppger att de tror att skolan "ligger efter" och att yrkeslärarna borde vara mer insatta i hur dagens näringsliv och arbetsliv fungerar.

Lärlingarna är oftast på arbetsplatsen 2–3 dagar i veckan. Övrig tid sker undervisningen i skolan. Knappt hälften av företagen anser att detta blir något "hackigt" och många efterfrågar mer sammanhållna perioder på företaget. Vissa företag menar, trots att de är nöjda med upplägget, att det är viktigt att den teoretiska grunden läggs i skolan. Eleverna måste ha grundläggande teoretiska kunskaper inom yrkesområdet innan de kan utveckla och fördjupa dessa på arbetsplatsen. Företagen har i allmänhet heller inte någon kännedom om vad lärlingarna har gjort under sina dagar i skolan. På så sätt finns en svag länk mellan och översättningen av utbildningsmoment i skolan och på arbetsplatsen.

4. Mötesplatser och kommunikation

Det finns ett antal mötesplatser där skolan och företaget och i vissa fall också lärlingen möts och diskuterar upplägg och prestationer. Det handlar främst om lärlingsråden, handledarutbildningen och mötena mellan yrkeslärarna och handledarna.

Enligt förordningen (2007:1349) skall det för varje försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning finnas ett **lärlingsråd**. Lärlingsrådet är ett forum för samråd mellan skolan och arbets-

marknadens organisationer där företrädare från berörda arbetstagare och arbetsgivare samt skolans lärare och elever finns representerade. Två tredjedelar av intervjuföretagen känner i till att det finns lärlingsråd och en tredjedel är själva aktiva. I jämförelse med enkätundersökningen är kännedomen om lärlingsråden något större även om det är få intervjupersoner som själva deltar. De som har varit aktiva i lärlingsråden är i huvudsak positiva till råden som ett mötesforum för att utbyta erfarenheter och diskutera problem som uppstår avseende gymnasial lärlingsutbildning i praktiken.

Nationella lärlingskommittén rekommenderar att skolor som ger gymnasial lärlingsutbildning skall erbjuda arbetsplatsernas handledare en **handledarutbildning**, riktlinjer för dessa finns också lätt tillgängliga på Nationella lärlingskommitténs hemsida. Resultatet av enkätundersökningen visar dock att färre än hälften av företagens handledare har genomgått en handledarutbildning, och av de som *inte* gått någon utbildning är få intresserade av att genomgå en. Framförallt är motiveringen att det inte känns angeläget och att de inte har tid att avsätta för detta. Av de handledare som genomgått handledarutbildning upplever de flesta att det har varit ett bra stöd.

Det finns också exempel på att vissa skolor inbjudit till **stormöten** för företagen för information och diskussion. Dessa har upplevts som positiva av de intervjupersoner som deltagit.

Det finns även andra mötesforum inom ramen för den gymnasiala lärlingsutbildningen, där **mötet mellan yrkesläraren på skolan och handledaren på företaget** är centralt. Formerna för dessa möten varierar bland företagen som intervjuats. Kontakten sker vid fysiska möten men också via telefon och mail. Mötenas karaktär varierar där vissa företag berättar att kontakten är tämligen informell där yrkesläraren "tittar förbi" och man har en allmän diskussion kring lärlingens prestationer. Andra företag berättar om en mer strukturerad process där man träffar yrkesläraren och systematiskt går igenom lärlingens prestationer och resultat oftast utgående från kursplaner.

Kontakten med yrkesläraren är handledarens kanal till skolan och bedöms av företagen vara en viktig dimension för att lärlingens tid på företaget skall ge gott resultat. Det framgår också att det är en trygghet för företaget när yrkesläraren är en aktiv och engagerad aktör under utbildningen. I de fall där yrkeslärarens och handledarens kontakt varit bristande har kontakten mellan företaget och skolan varit mindre bra.

Lärlingarna är sällan eller aldrig med i något mötesforum där man diskuterar deras utbildning med eller utan företagen. Lärlingarnas tid på skolan är inte fokus i denna studie och vi har därför inte kunskap om skolans ansats, men enligt ett par handledare finns det få möjligheter för lärlingarna att utbyta erfarenheter med sina skolkamrater. Några intervjupersoner efterfrågade därför ett forum där lärlingar får träffas och utbyta erfarenhet, ett **lärlingsmöte**.

5. Samspelet mellan handledaren och lärlingen

Vi har varit intresserade av att få ökade kunskaper om hur handledarna i praktiken arbetar med sina lärlingar. Hur sker planering av arbetet och vilka metoder för bedömning av prestationer används? Avsätts särskild tid för handledning? Vi kan konstatera att det knappast finns två företag som använder samma modell för sitt handledarskap utan variationen är stor.

Hur den arbetsplatsförlagda utbildningen planeras varierar mellan företagen. Ungefär hälften av företagen uppger att de inte genomfört någon särskild planering av lärlingens tid på företaget. Dessa företags planering kan mer beskrivas som ad hoc, där orderingång och företagets beläggning avgör vad lärlingen skall göra på företaget. Bland de som genomför planering, varierar modellerna. Inför varje läsår eller termin har vissa företag gjort en övergripande planering. Inte sällan sker detta i dialog med skolan där man mer eller mindre strukturerat går igenom utbildningsmålen och kursplaner och vad som förväntas av eleven under perioden. Ett par arbetsplatser (båda inom vård och omsorg) beskriver hur de veckovis planerar lärlingens tid.

Regelbundna planerade handledarsamtal med lärlingen är tämligen ovanliga. Ett av företagen genomför veckovisa samtal, några företag har samtal vid behov medan majoriteten beskriver en modell där man stämmer av löpande och där mötena med skolan utgör de mer formella avstämningspunkterna. Flera handledare menar att de i mötet med lärlingen under det löpandet arbetet ges utrymme att stämma av och handleda i både praktiska och teoretiska moment som ryms inom det yrke lärlingen utbildas inom. Handledning sker också i samband med t.ex. morgonmöten där dagens eller veckans arbete planeras. Vid dessa möten ges utrymme att placera ut lärlingen på den avdelningen som är mest lämplig och tilldela lärlingen uppgifter. I de fall handledaren själv inte kan hand-

leda under vissa moment flyttas handledarskapet över till en eller flera andra handledare. Oftast sker någon form av avstämning mellan handledarna och mellan huvudhandledaren och lärlingen när detta sker. En arbetsplats har en modell med två handledare per lärling och pekar på att det är positivt både för lärlingen som i allmänhet kan räkna med att det finns en handledare tillgänglig men också för handledaren som har någon att bolla med.

Tämligen få företag menar att man har särskild tid avsatt för handledning utan att handledningen i praktiken sker löpande som en del av det dagliga arbetet. Detta förefaller vara en modell som fungerar för majoriteten av företagen och handledarna uppger i stor utsträckning att de upplever att det finns en förståelse från ledning/chefer (där det är relevant) att man lägger tid på handledning.

Ett par företag anser dock att de skulle vilja ha mer tid för handledning och att detta borde vara uttalat. De pekar på att det är mycket resurskrävande att vara handledare och att skolorna bör tydliggöra detta för företagen.

Två tredjedelar av intervjuföretagen bidrar på olika sätt till bedömning och betygsättning av lärlingarna. Fyra av företagen uppger dock att man inte gör någon bedömning alls och att skolan inte heller ställer några krav på detta. Ytterligare ett par företag beskriver att man löpande gör en bedömning men att skolan inte ber om företagets input inför deras betygsättning.

Resterande företag har alltså en roll när skolan ska betygsätta eleverna men även här finns olika varianter. Vissa skolor genomför möten med handledarna, och i vissa fall även med lärlingen, och har ett samtal kring elevens prestationer och resultat. Denna typ av möten förekommer regelbundet några gånger per termin hos vissa företag och mer sällan hos andra. Vissa skolor har formulär där handledaren kan göra sin bedömning (löpande eller en gång per termin) utifrån utbildningsmål, moment och betygsriterier, medan andra har mer ett öppet samtal där kopplingen till konkreta utbildningsmål är svagare. Två arbetsplatser uppger att man fått listor av skolorna där utbildningsmålen är nedbrutna och där handledaren löpande kan bedöma och bocka av utbildningsmoment. En av intervjupersonerna efterlyste bättre riktlinjer för hur bedömningen ska gå till. Vilka kriterier ska användas och kan skolan ge stöd till handledaren i detta arbete?

6. Lärlingen på arbetsplatsen

En lärling som läser inom ramen för den gymnasiala lärlingsutbildningen spenderar minst 52 veckor av sin studietid på en eller flera arbetsplatser vilket innebär att minst femtio procent av lärlingens utbildning är arbetsplatsförlagd.

Fördelningen av den arbetsplats- respektive skolförlagda delen av utbildningen varierar mellan de olika företagen men majoriteten av lärlingarna är på arbetsplatserna cirka tre dagar i veckan. Olika varianter förekommer dock. Oftast ökar antalet praktikdagar per vecka ju längre lärlingen kommit i sin utbildning.

Vissa företag anser att det vore bättre att ha längre arbetsplatsförlagda perioder som varvas med längre perioder i skolan, oftast med hänvisning till att ”det blir hackigt” att ha eleven hos sig endast delar av en vecka. Mer sammanhållande perioder skulle bidra till bättre kontinuitet. Det är i synnerhet mindre företag som framför detta medan de större förefaller ha ökad grad av flexibilitet.

Som vi redogjorde för ovan anser vissa företag att lärlingarna inte har tillräckligt goda teoretiska kunskaper. Men även annan typ av förberedelse från lärlingens sida brister enligt vissa företag. Det handlar i stor utsträckning om att förstå hur det är att vara på en arbetsplats med arbetsrutiner och ansvarstagande. Många lärlingar är unga, de flesta i 16-årsåldern när de börjar. För en hel del av dessa är lärlingsplatsen deras första kontakt med yrkeslivet, man har inte tidigare varit i arbetslivet. Det här innebär utmaningar för både lärlingen och arbetsplatsen. Kopplat till detta är också lärlingens motivation och engagemang för sin utbildning. Företagen varierar i sin uppfattning men nästan hälften av intervjupersonerna pekar på att elevernas engagemang och motivation utgör en utmaning. Andra framhåller dock att lärlingarna är aktiva och att de tar ansvar för det arbete de förväntas göra på arbetsplatsen.

Många företag vittnar dock om att mycket fungerat bättre ju längre utbildningen fortskridit. Det gäller också lärlingens kunskap, engagemang och viljan att lära sig yrket, många av företagen pekar på att ”lärlingen mognar”.

När det gäller vilken roll och funktion som lärlingarna har på arbetsplatser finns ett tydligt mönster som relaterar dels till erfarenhet och teoretiska kunskaper, dels till individens personlighet. I princip samtliga intervjuföretag menar att lärlingarna inledningsvis i stor utsträckning får gå vid sidan av handledaren eller någon annan kollega men att de får ta växande ansvar i takt med att erfa-

renheten men också de teoretiska kunskaperna ökar. De flesta får efter en tid ta eget ansvar för vissa arbetsmoment. Det verkar som om detta ofta infaller någon gång under andra läsåret.

Lärlingens personlighet har också stor betydelse för vilken roll han eller hon får på arbetsplatsen. I stor utsträckning betraktas lärlingarna som en del av arbetslaget, som ”en i gänget”, men hos de företag där detta inte är fallet har lärlingen i stor utsträckning beskrivits som att han eller hon inte bjuder till eller inte visar intresse.

7. Ersättning och lön

Företagens inställning till finansiering är av intresse. Resultaten av enkätundersökningen indikerade att finansiering inte var en central fråga för företagen och i stort sett bekräftar intervjuundersökningen det resultatet.

Det är endast ett fåtal arbetsplatser, 3 stycken, som får ersättning från skolan för att ta emot en lärling. Majoriteten anser inte heller att de borde ha ersättning. Sex av intervjuföretagen anser dock att ersättning är motiverad, primärt utifrån perspektivet att det är resurskrävande att ha en lärling – handledning tar tid. I praktiken anser dessa företag att de står för en stor del av utbildningskostnaderna som de inte ersätts för.

Den typ av ersättning företagen får varierar något. En arbetsplats berättar att de får en mindre summa pengar per termin som tillfaller verksamheten.¹⁷ En annan får ersättning för lärlingarnas arbetsverktyg, arbetsmaterial och arbetskläder samt en ersättning på 8 kronor per timme. Ytterligare ett företag får matbidrag för lärlingen. Handledarna får som regel ingen extra ersättning för sitt handledarskap.

Ett företag berättar också att skolan köpt tjänster av företaget i form av kurser till lärlingen eftersom skolan själv inte kunnat tillhandahålla dessa. Detta är givetvis en speciell form av ersättning som inte utgör ersättning för att ta emot lärlingen utan för en köpt tjänst.

Vi har också frågat företagen om man kan tänka sig att anställa lärlingen, antingen under utbildningstiden eller efter avslutad utbildning. Ungefär hälften av företagen är öppna för att anställa lärlingarna under utbildningstiden. Dess företag pekar på att det skulle

¹⁷ Intervjupersonen kände inte till exakt belopp men trodde att det rörde sig om ”några tusen kronor”.

kunna vara en viktig sporre för eleverna och bidra till ökat engagemang och motivation. Företagen menar dock att detta är något som skulle kunna vara aktuellt först efter en tid när lärlingarna lärt sig mer, kanske under andra eller tredje läsåret.

I princip samtliga företag är intresserade av att anställa lärlingarna efter avslutad utbildning – detta är ju också ett av huvudskälen till att företagen valt att ta emot en lärling. Ett företag antyder dock att lärlingen inte kommer att vara anställningsbar eftersom en anställning på arbetsplatsen eller liknade arbetsplatser kommer kräva vidareutbildning på högskola/universitet.

Många lärlingar arbetar också under helger och lov vilket kan vara ett sätt att knyta upp dem inför framtida anställningar. Ett par företag pekar dock på att det finns en viss otydlighet och att det kan bli komplicerat eller förvirrande när lärlingarna i veckorna när de är elever inte får betalt för i princip samma jobb de utför avlönat under helgen eller ett lov.

8. Sammanfattande diskussion

I detta avslutande kapitel förs en sammanfattande analys utifrån intervjuundersökningens resultat. Mot bakgrund av resultaten, identifierar vi avslutningsvis vissa förhållanden som kan betraktas som framgångsfaktorer för organiseringen av den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen ur företagets perspektiv.

Skolan central initiativtagare och rekrytering viktigt motiv

Det är tydligt att det är skolan som är den primära initiativtagaren och informationsspridaren när det gäller försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar. Informationen företagen fick inledningsvis varierar dock och vissa av intervjupersonerna menar att det inte var helt tydligt vad skolan förväntade sig av företagen. Rimligtvis är det av betydelse att företagen har god förståelse för skolans förväntningar inför beslut att ta emot en lärling.

Liksom i den tidigare enkätundersökningen framstår framtida rekrytering som det centrala motivet till varför företagen tar emot lärlingar. Företagen framhåller att de får möjlighet att forma morgondagens arbetskraft. Vissa företag pekar också på ett bredare pers-

pektiv där man vill bidra till utvecklingen i branschen som helhet eller det lokala samhället.

Förbättrad kommunikation om lärlingsutbildning och annat arbetsplatsförlagt lärande

Många företag har tidigare erfarenhet av att ha elever och praktikanter på sin arbetsplats. Men det är tydligt att det finns en viss osäkerhet om vilken typ av arbetsplatsförlagt lärande det rör sig om. Trots att företagen i undersökningen har lärlingar och alltså deltar i lärlingsförsöket är kännedomen om denna utbildningsform tämligen varierande.

Det finns ett behov av förbättrad information till företag och organisationer om olika typer av arbetsplatsförlagt lärande i allmänhet och om gymnasiala lärlingar i synnerhet. Det centrala är här är att företag och organisationer får information och kunskap om skillnader vad gäller upplägg och innehåll (dvs. inte bara att det finns olika benämningar på det arbetsplatsförlagda lärandet) eftersom det kan ha betydelse för företagets roll och åtagande. Att undanröja osäkerhet kring olika former av elever i utbildning och praktik på arbetsplatser och eventuella skillnader när det gäller företagets roll och uppgift är en viktig förutsättning för ett fungerande samarbete mellan skola och arbetsplats.

Tydligare kunskap om upplägg och innehåll i utbildningen

Företagen har inte sällan begränsade kunskaper om lärlingsutbildningens innehåll och upplägg. Undantag finns givetvis och det är också så att kunskaperna förbättrats över tid. Flera företag och organisationer har dock ingen kännedom om innehållet i de nationella styrdokumenterna (främst nationella kursplaner). Dessa planer borde rimligtvis utgöra ett mycket viktigt underlag för kontakterna mellan skola och företag.

Det är inte alla företag som själva uttrycker ett behov av att känna till innehållet i kursplaner mm, men rimligtvis borde sådan kunskap utgöra en viktig förutsättning för en framgångsrik lärlingsutbildning. Nationella lärlingskommittén pekar i sitt betänkande hösten 2009 på att det är centralt att handledare "är fullt införstådda med innehållet i och målen för den lokala utbildnings-

planen.”¹⁸ Skolan har här ett mycket viktigt ansvar i att kommunicera innehåll och mål på ett ändamålsenligt sätt. Företag och organisationer behöver stöd från skolan för att kunna bryta ned innehållet i styrdokumentet till aktiviteter och kunskapsmål som kan genomföras och uppnås på arbetsplatsen, t.ex. som en lokal utbildningsplan.

Generellt är kopplingen mellan den arbetsplatsförlagda och den skolförlagda delen av utbildningen svag. Företagen har i allmänhet begränsad kunskap om vilka utbildningsmoment som sker i skolan och kopplar på så sätt inte praktiken till teorin i någon större utsträckning.

Fördelning mellan arbetsplats- och skolförlagd del av utbildningen

Majoriteten av lärlingarna är på arbetsplatserna 2–3 dagar i veckan. För vissa företag fungerar detta utmärkt men knappt hälften av företagen pekar på att det kan bli ”hackigt” att ha lärlingarna på arbetsplatsen delar av veckan. Dessa företag skulle föredra mer sammanhållande perioder, där lärlingarna har samlade teoriblock i skolan och därefter är heltid på arbetsplatsen. Detta skulle t.ex. kunna underlätta för planeringen av lärlingens tid på arbetsplatsen.

Sannolikt finns inte en modell som passar alla verksamheter men för vissa företag är det tydligt att en mer samlad modell är att föredra.

Mötesplatser för skola och företag

Många företag värderar mötesplatser för skola och företag där man kan utbyta erfarenheter. Samtidigt har företagen generellt begränsade resurser och har svårt att vara aktiva i flera och frekventa forum. Att majoriteten känner till lärlingsråden men endast en tredjedel av de intervjuade företagen är aktiva kan vara en indikation på detta.

Färre än hälften av de intervjuade företagen har genomgått en handledarutbildning. Med tanke på den betydelse som Nationella lärlingskommittén fäster vid handledarens kunskaper, som t.ex. kan förvärvas genom handledarutbildningen, ger denna tämligen låga siffra anledning till eftertanke. Är det så att skolorna inte erbjuder handledarutbildning? Eller är upplägget sådant att det inte passar

¹⁸ SOU 2009:85, sid. 71.

företagens behov? Erbjuds handledarutbildningen på tider och i sådan omfattning som inte passar företagets verksamhet? Finns det möjlighet att anpassa utbildningen (innehåll, upplägg, omfattning) för bättre överensstämmelse med företagets behov och utrymme för att delta?

Kontakten mellan skolans yrkeslärare och företagets handledare är av stor betydelse för att lärlingens tid på företaget ska ge gott resultat och för att skapa en närmare koppling mellan teori och praktik. Kontakterna kan ske på olika vis men det förefaller betydelsefullt att de sker kontinuerligt och att det finns en öppen dialog mellan skola och företag.

Bedömning och betygssättning

Enligt 18 § förordningen (2007:1349) ska läraren samråda med handledaren inför betygssättning. Intervjuundersökningen visar att detta sker på något olika sätt i olika skolor och företag. Ett par företag deltar inte alls i betygssättningen medan vissa andra beskriver en strukturerad process där skolan inhämtar både skriftlig och muntlig information från företagen. Ju tydligare och kända utbildningsmålen och betygskriterierna är för företagen, desto mer effektiv bör företagets bidrag till bedömning och betygssättning bli.

Ersättning inte en central fråga

Endast få företag får ersättning för att ha lärlingar och majoriteten anser inte heller att ersättning är motiverad. Samtidigt är det vissa företag som menar att det borde utgå ersättning och det är tydligt att det är resurskrävande att ha en lärling. De företag som får stöd får dock i allmänhet ett tämligen begränsat stöd. Frågan är om det finns också andra sätt att ge företagen stöd som inte är rent finansiellt. En närmare och mer kontinuerlig dialog med skolan, t.ex. genom att yrkeslärarna ges mer tid att besöka företagen och lärlingarna, kan vara ett sätt som skulle kunna ge företagen stöd.

Företagen är också förhållandevis positivt inställda till att ge lärlingar lön under utbildningstiden. Lön kan bidra till ökat engagemang och motivation. Samtidigt finns en uppfattning om att lärlingarna är elever under utbildning och att det vore fel att ge lön.

Däremot är i princip samtliga företag mycket intresserade av att anställa lärlingarna *efter* avslutad utbildning.

Branschorganisationers roll

För de intervjuade företagen och organisationerna spelar branschorganisationerna ingen roll i deras val att ta emot en lärling. Endast en av intervjupersonerna uppger att de i samband med lärlingsförsoket har haft kontakt med sin branschorganisation. Övriga har inte haft någon kontakt alls. Möjligtvis är det så att branschorganisationerna primärt har en roll på central nivå i programråd osv. snarare än i relation till det enskilda företaget.

Vi har pekat på att många företag borde ha bättre kunskap om innehåll och upplägg av den gymnasiala lärlingsutbildningen. Skolan har det primära ansvaret för denna kommunikation men det är möjligt att det skulle kunna vara intressant att – primärt på lokal nivå? – samarbeta med bransch- eller näringslivsorganisationer för att öka kännedomen.

Betydelsen av mötet mellan utbildning och arbetsliv

Vissa företag pekar på att det är stimulerande och utvecklande för företaget att ha unga människor i verksamheten. Många företag visar också ett stort engagemang och ett gediget intresse för sin lärling – de är angelägna om att lärlingen skall lära sig yrket och de menar också att de lär ut yrket på ett grundligt sätt. Några intervjupersoner anser att det generellt är viktigt för både skolan och företagen att vara öppna för ökade kontakter. Företagen måste bli mer villiga att ta emot unga och ge en introduktion till arbetslivet (inte bara lärlingar). Skolorna måste i sin tur släppa in företag och organisationer i utbildningen och följa utvecklingen i näringslivet så att eleverna kan ges aktuell utbildning. Det är också betydelsefullt att diskutera förväntningar – vad förväntar sig skolan av företagen och vice versa? En ökad ömsesidig kunskap och förståelse om olika perspektiv, roller och ansvar är värdefull.

Framgångsfaktorer för organiseringen av den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen

Baserat på resultaten av intervjuundersökningen har vi identifierat vissa förhållanden som vi menar utgör framgångsfaktorer vad gäller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen ur företagens perspektiv. Följande punkter sammanfattar dessa:

- Skolan har det övergripande och yttersta ansvaret att se till att företagen har den kunskap som krävs för att kunna ta emot lärlingar. Skolorna måste vara tydliga i sin kommunikation med företagen.
- Företagen behöver ha god kunskap om lärlingsutbildningens upplägg och vad det innebär att som arbetsplats ta emot en gymnasial lärling.
- Handledaren bör ha god kännedom om utbildningens innehåll och mål vilket innebär att han eller hon känner till utbildningens mål och hur man bedömer att de uppnåtts.
- En aktiv och kontinuerlig dialog mellan skolans yrkeslärare och handledaren på företaget och i förekommande fall också lärlingen, är betydelsefull. Om problem uppstår kan dessa enklare lösas om kontakten är etablerad och väl fungerande.
- Lärlingarna måste ges tillräckliga teoretiska (allmänna och yrkes-specifika) kunskaper i skolan så att den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen blir givande. Längre sammanhängande perioder av skolförlagd utbildning kan övervägas. När det är möjligt bör en tydligare koppling mellan teori och praktik göras.
- Skolorna bör ge tydliga direktiv om företagets medverkan vid bedömning av elevens färdigheter inom yrkesområdet. När sker detta och vilka kriterier ska företagen följa?
- Mötesplatser för företagen, skolan och ibland också lärlingen är värdefulla och bidrar till ökad kvalitet i utbildningen. Dessa måste dock så långt som det är möjligt anpassas till företagets villkor och verklighet.

Referenser, Bilaga 3

Regeringskansliet/Riksdagen

Bet. 2009/10:UbU3

Förordning (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning

Prop. 2008/09:199, Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan

Dir 2008:106, Nationell lärlingskommitté

SOU 2009:85: Gymnasial lärlingsutbildning – Hur blev det? Erfarenheter från första försöksåret

SOU 2010:19 Lärning – en bro mellan skola och arbetsliv

Skolverket och Nationella lärlingskommittén

Kursplan för ALF 1201 – Arbetsplatsförlagt lärande inom lärlingsförsöket, 2008-07 SKOLFS 2008:63, Skolverket

Lärlingsutbildning regional vinna-vinnalösning, artikel på Nationella lärlingskommitténs webbsida

Nationella lärlingskommittén, Stödmaterial, Avtal, handledarutbildning, lärlingsråd, tipslista:

<http://www.nationellalarlingskommitten.se/>

Övrigt

Ejlertsson G (2005) Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik en handbok i enkätmetodik, Studentlitteratur, Lund

Esaiasson P m.fl. (2007) Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad, Uppl. 3:1, Nordstedts Juridik AB, Vällingby

Sundqvist Nilsson U (2009-10-30) Yrkesutbildning med fokus på lärling – så ser det ut i Norden, Tyskland och Skottland, Regionförbundet ÖSTSAM, Linköping, Uppdrag från nationella lärlingskommittén

Wahlgren L (2007) SPSS steg för steg, Uppl. 1:5, Studentlitteratur, Danmark

Bilaga – Intervjuguide

Intervjuguide, intervjuundersökning för Nationella lärlingskommittén av företags inställning till och erfarenheter av gymnasiala lärlingar

Inledning/Bakgrund

- Presentation av intervjuare och Governo AB
- Presentation av företaget (arbetsplatsen) och intervjupersonen (namn, roll).
- Lärlingsförsöket och uppdraget från NLK
- Konfidentialitet/anonymitet för intervjupersonen. Kan vi citera/referera specifikt till företaget?
- Om det är relevant bör eventuella skillnader mellan erfarenheter av tidigare former av praktikanter, t.ex. APU, och lärlingsutbildningen genomgående belysas.

1. Hur kom företaget i kontakt med lärlingsförsöket?

- Har ni tidigare haft praktikanter från gymnasieskolan? Hur många gymnasiala lärlingar har ni i dag/har ni haft tidigare? Hur länge?
- Hur togs den första kontakten mellan er, skolan och lärlingen?
- Hur såg den inledande informationen ut?
- Hade er branschorganisation en roll när det gäller t.ex. information?
- Vilka var skälen till att ni tog emot en lärling (främsta/avgörande motivet/en)?

2. Hur har introduktionen av lärlingen på företaget sett ut?

- Hur förberedde ni er inför att lärlingen skulle komma till företaget?
- Hur förberedd var lärlingen? (Motivation, praktiska frågor, lunch etc.)

3. Hur har ni organiserat lärlingens utbildning på företaget?

- Hur har planeringen för lärlingens tid på företaget skett? (Av vem? Hur? När?)
- Är ni flera som handleder eleven på företaget? Om ja, hur är ansvaret fördelat?
- Har du särskild tid avsatt för att handleda?
- Har du genomgått någon form av handledarutbildning? (Anordnare? När?)
- Berätta om ansvarsfördelningen mellan skolan och företaget? (Formalia kring t.ex. försäkringsfrågor? Tydlighet?)
- Vilka förutsättningar krävdes för att ni skulle kunna ta emot en lärling? (ekonomi, kontaktnät)
- Känner du till lärlingsråden? Om ja, hur tycker du att de fungerar? Deltar du eller någon annan på ditt företag i lärlingsråden?

4. Hur ser företaget på sin roll som utbildare?

- Hur ofta och hur lång tid har lärlingen varit hos er? Hur har det fungerat? Vilka är lärdomarna?
- Vilken roll och funktion har lärlingen haft? Har lärlingen ett eget ansvar i arbetet?
- Fungerar lärlingen i stort som en anställd (och ingår i arbetsgemenskapen). Skillnader?
- Tycker du att lärlingen får lära sig yrket på ert företag/arbetsplats?
- Hur vet (mäter, kollar) ni att lärlingen lär sig det han/hon ska? (När? Hur? Av vem?)

5. Hur ser företaget på samspelet med skolan?

- Hur har fördelningen mellan skol- resp. arbetsförlagd utbildning sett ut? Hur ser koppling mellan dessa delar ut?
- Vad tycker du om omfattningen på den arbetsplatsförlagda delen? (Lärling 50 %, APU 15 veckor).
- Hur fungerar din och yrkeslärarens kontakt? (Typ av kontakt? Hur ofta? Behov av kontakt?)

- När eleven vid avslutad kurs ska bedömas och betygsättas, vilken roll har företaget/du haft?

6. Finansiering och anställningsbarhet

- Har företaget fått ersättning för att ta emot lärlingar? Finns behov av det?
- Kan ni tänka er att anställa eleven under utbildningstiden (ge lön för utfört arbete)?
- Kan ni tänka er att anställa eleven efter utbildningstiden?
- Hur ser ni på lärlingsutbildningen som utbildningsform jämfört med APU?

7. Framtid (utmaningar, förbättringar, organisationen osv.)

- Vad tycker du är/har varit särskilt bra och bör behållas inom ramen för lärlingsutbildningen?
- Vad har varit mindre bra/utmanande och bör ses över inom ramen för lärlingsutbildningen?
- Kommer ni att ta emot lärlingar också fortsättningsvis?

8. Avslutning

- Är det något som du vill tillägga?
- Har vi möjlighet att kontakta dig för kompletterande information? Tack för din tid!

Om lärlingsrådets funktioner

Signild Lemar & Jonas Olofsson
Umeå Universitet

1. Vad kännetecknar en lärlingsutbildning?

Lärlingsutbildningen är en utbildningsform som inte alltid kan ges en alldeles entydig betydelse. Lärlingsutbildningen måste skiljas från rent skolförlagd yrkesutbildning och sedvanlig praktik på en arbetsplats. I sentida översikter om lärlingsutbildning hänvisas ofta till en definition av den brittiske forskaren Paul Ryan, en av de främsta experterna på lärlingsutbildning (Ryan 2000): Han definierar lärlingsutbildning som en strukturerad utbildning med huvudfokus på arbetslivet. Utbildningen innehåller en bestämd blandning av utbildning på en arbetsplats och skolförlagda allmän-teoretiska och yrketeoretiska moment. Utbildningen leder till formellt erkända yrkeskvalifikationer som ger lärlingen omedelbart tillträde till ett särskilt yrkesområde. Arbetsgivare är med och finansierar utbildningen och lärlingen får i allmänhet någon slags ersättning under lärlingsutbildningen. Paul Ryan lägger till att lärlingsutbildningen, i de länder där den är mest utvecklad och utbredd, oftast utgör en integrerad del av utbildningssystemet på gymnasial nivå.

Samtidigt medger Paul Ryan att det inte alltid är alldeles lätt att urskilja vad som ska klassas som lärlingsutbildning. I flera länder, t.ex. i Sverige, innehåller den skolförlagda yrkesutbildningen också arbetsplatsförlagd utbildning (APU). Men det som skiljer dessa utbildningsmoment från egentlig lärlingsutbildning är att praktik inom ramen för en skolförlagd yrkesutbildning i allmänhet utgör en mindre del av den totala utbildningstiden och att lärandeinnehållet inte heller är lika genomarbetat som i en lärlingsutbildning. Den skolförlagda utbildningen uppfattas oftast som en förberedande utbildning som förutsätter kompletterande färdigutbildning på arbetsplatser. Dessutom saknas i allmänhet möjligheter till ett anställningsförhållande under praktikperioderna.

I andra länder, t.ex. Storbritannien och USA, har det också förekommit satsningar på vad som betecknas som lärlingsutbildning, men det handlar då i första hand om praktik och inte om att erbjuda

breda yrkeskvalifikationer. Det som kallas för lärlingsutbildning, t.ex. inom ramen för Modern Apprenticeship i Storbritannien, liknas mer vid en arbetsmarknadspolitisk åtgärd än vid egentlig yrkesutbildning. Lärlingsutbildningen är inte integrerad i ett utbildningssystem på gymnasial nivå.

1.1 Lärlingsutbildningens fördelar

Det finns många fördelar med lärlingsutbildning jämfört med en yrkesutbildning som huvudsakligen genomförs i skolor (se bland annat OECD 1994 & 2009). För det första förutsätter lärlingsutbildningen att arbetsgivare ställer utbildningsplatser till förfogande. Det senare utgör en garanti för att utbildningen orienteras mot områden på arbetsmarknaden där det finns en påtaglig efterfrågan på arbetskraft. I en skolförlagd utbildningsmodell där elevernas egna val i högre grad ska styra sammansättningen av utbildningsplatser, som den svenska, finns inga motsvarande garantier.

För det andra är arbetsplatserna en stark lärandemiljö. Eleverna får använda den senaste utrustningen och får en insyn i arbetets organisering. Det innebär att man tillägnar sig både ”hårda” och ”mjuka” kvalifikationer på ett sätt som är omöjligt i en artificiell utbildningsmiljö. Skolorna har sällan förutsättningar att erbjuda elever möjligheter att använda den senaste tekniken eller att få insyn i de senaste arbetsprocesserna, vilket också understryker betydelsen av mer omfattande arbetsplatsförlagda inslag i utbildningen.

För det tredje underlättar lärlingsutbildningen rekryteringen av arbetskraft. För en arbetsgivare är nyrekrytering förenat med betydande osäkerhet och stora kostnader. Det handlar om att få en bild av personens arbetsförmåga och pålitlighet, givet de olika krav och påfrestningar som kan uppstå på en arbetsplats och inom ett särskilt yrke. Lärlingsutbildningen ger arbetsgivaren mer gynnsamma möjligheter att pröva en individs arbetsförmåga, men naturligtvis också att utrusta individen med de kvalifikationer som är särskilt önskvärda inom det aktuella företaget.

För det fjärde bidrar lärlingarna till produktionen. Det här möjliggör ett tillskott för de inbladade företagen och för samhällsekonomin i stort, liksom för de enskilda eleverna i den mån lärlingarna får en ersättning under utbildningstiden. Värdet av lärlingarnas till-

skott ökar över tid i takt med att kvalifikationerna utvecklas och att lärlingarna kan anförtros mer avancerade arbetsuppgifter.

Ur lärandesynpunkt är arbetsplatserna väsentliga för att levandegöra de teorier som förmedlas i skolundervisningen, för att utveckla problemlösningsförmågan kopplat till verklighetsnära omgivningar och för att fördjupa elevernas tekniska och sociala kompetens.

1.2 Lärlingsutbildningens förutsättningar

I teorin finns det alltså starka argument för att en yrkesutbildning med betydande inslag av arbetsplatsförlagt lärande, enligt lärlingsutbildningsmodellen, har en rad företräddanden jämfört med en huvudsakligen skolförlagd yrkesutbildning. Intresset för lärlingsutbildningsmodellen har också varit stort på senare år därför att jämförelser av ungdomsarbetslöshet och sysselsättning i olika länder illustrerar att ungas arbetsmarknadsetablering tycks fungera effektivare i länder med utbredd lärlingsutbildning. Det har också hävdats att lärlingsutbildningen bör vara särskilt attraktiv i länder med ett långtgående anställningsskydd och begränsade löneskillnader. Med sådana villkor på arbetsmarknaden blir rekryteringen av ny arbetskraft en mer grannliga process jämfört med länder där anställningstryggheten är mindre och ungas relativlöner lägre. Givet att anställningsförfarandet framstår som ett större och mer långsiktigt åtagande kan en lärlingsutbildning fungera som en effektiv metod för arbetsgivare att urskilja den arbetskraft som man önskar att knyta till företaget.

Men det har också betonats att det inte finns några enkla medel för att föra över en utbildningsmodell som fungerar i ett land till ett annat land med andra förutsättningar och andra traditioner. Det framhålls att lärlingsutbildningen grundar sig på specifika institutionella förutsättningar och regleringar, särskilt kopplat till villkoren på arbetsmarknaden (Soskice 1994; Ryan 2003). Dessa förutsättningar varierar i hög grad mellan länderna, vilket också gör att lärlingsutbildningen fungerar olika. Den danska och tyska lärlingsutbildningen är t.ex. organiserad på olika sätt, den tyska enligt ett dualt system och den danska enligt en växelutbildningsmodell, men båda modellerna bottenar i hög grad i ett utvecklat system för generellt erkända yrkeskvalifikationer på arbetsmarknaden. Detta system får konsekvenser för rekryteringen av arbetskraft till olika yrken

och ger yrkesutbildningen en helt strategisk roll i sammanhanget. Systemet baseras både på lagstiftning och kollektiva överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. I Sverige finns också regler kring yrkeslegitimationer, men de är inte alls lika utbredda på arbetsmarknaden. Uppdelningen mellan yrkeslärd och icke facklärd arbetskraft har inte haft samma betydelse på svensk arbetsmarknad som i länderna med starka lärlingsutbildningssystem.

Det finns också spänningar inbyggda i ett lärlingsutbildningssystem, som riskerar att göra utbildningen mindre fruktbar för de deltagande individerna och mindre effektiv ur ett bredare samhällsperspektiv. Enskilda arbetsgivare, som erbjuder utbildningsplatser inom lärlingsutbildningens ram, har ett naturligt intresse av att prägla utbildningens innehåll efter företagets behov samtidigt som syftet med utbildningen bör vara att erbjuda en så bred yrkeskompetens som möjligt, dvs. yrkeskvalifikationer som är användbara på olika delar av arbetsmarknaden. Men det finns också en risk att en mindre målmedveten och välstrukturerad arbetsplatsförläggning inom yrkesutbildningens ram kan fungera som en källa till besparingar för de berörda skolorna. Utbildningstid och utbildningsansvar förs över från skolor till arbetsplatser utan motsvarande överföring av resurser och utan avseende vid hur utbildningstiden på arbetsplatserna ska berika yrkesutbildningen i stort.

Båda exemplen talar för behovet av en reglering av lärlingsutbildningen så att den inte reduceras till en allt för snäv och företagsanpassad utbildning eller till en metod för att möjliggöra besparingar och ökad lönsamhet i enskilda skolor, på bekostnad av enskilda elevers lärande. Om lärlingsutbildningen ska fungera som en kvalificerad utbildning och inte som en förvaring utan lärandeambitioner krävs således att tydliga kvalitetskriterier och lärandemål utvecklas. Dessa kriterier och mål måste i sin tur förankras i institutioner som omfattar såväl de berörda skolorna och arbetsplatserna som lärlingarna. Internationella erfarenheter talar för att den sociala regleringen av lärlingsutbildningen är central. Parterna på arbetsmarknaden spelar en särskilt viktig roll för att dels garantera att utbildningen ges ett högkvalitativt och uppdaterat innehåll, och dels att utbildningen är likvärdig oberoende av var utbildningen ges.

I Sverige, inom ramen för den nu pågående försöksverksamheten i gymnasieskolan, är det lärlingsråden som tillskrivs denna centrala betydelse för att garantera lärlingsutbildningens kvalitet och likvärdighet. I denna bilaga kommer vi att diskutera i vilken

utsträckning de lokala lärlingsråden, givet dess nuvarande förutsättningar och organisation, kan anses fylla den funktionen.

Vi inleder med att i nästa avsnitt ge några exempel på hur lärlingsutbildningen regleras i våra grannländer Norge och Danmark där utbildningsformen har haft en mycket stark ställning på senare år. Erfarenheterna från andra länder är väsentliga när vi ska bedöma förutsättningarna för en effektiv reglering av lärlingsutbildningen i Sverige.

2. Lärlingsutbildningens reglering – nordiska erfarenheter

När vi granskar regleringen av den svenska lärlingsutbildningen och då särskilt lärlingsrådets funktioner kan det vara fruktbart att studera förhållandena i andra länder. I Danmark och Norge finns utbredda lärlingsutbildningssystem och rika erfarenheter av hur samverkan skola-arbetsliv kan utformas för att garantera höga anspråk på kvalitet och likvärdighet i den arbetsplatsförlagda utbildningen. I avsnitten nedan fokuseras särskilt på partssammansatta samverkansorgan, kvalitetssäkring och finansieringen av lärlingsutbildningen.

2.1 Danmark

Den danska växelutbildningen har långa historiska rötter. Uttrycket växelutbildning syftar på lärlingsutbildningens uppläggning, några månader på en arbetsplats varierar med koncentrerade studieperioder i en yrkesskola. Detta skiljer också den danska utbildningen från t.ex. den norska. I Norge är yrkesutbildningen uppdelad i en 2-årig skolförlagd period och en 2-årig arbetsplatsförlagd fas.

Växelutbildningen och partsinflytandet är de mest utmärkande dragen för den danska lärlingsutbildningen. Yrkeskommittéerna (faglige udvalg) på nationell nivå har en strategisk betydelse (Danmark. Overview of the Vocational and Training System 2008). Dessa har i praktiken ansvaret för utbildningarnas innehåll och balansen mellan skolförlagd och arbetsplatsförlagd utbildning. Kommittéerna ska se till att utbildningarna uppdateras i en takt som överensstämmer med förändringarna i arbetslivet och yrkenas karaktär. De ska också utforma riktlinjer för de avslutande yrkes-

proven. De lokala yrkeskommittéerna, som närmast utgör motsvarigheten till våra lärlingsråd, ska övervaka företagen som anställer lärlingar, garantera att utbildningen håller en hög standard och slutligen utforma och genomföra examensprov (svendeprove) för olika yrken. Yrkeskommittéerna och dess verksamhet på nationell och lokal nivå finansieras helt av partsorganisationerna själva. Arbetsgivare och fackliga organisationer är jämnt representerade i dessa kommittéer.

2.1.1 Kontraktsplikten

Kontraktsplikten är en viktig beståndsdel i lärlingsutbildningssystemet. Huvudscenariot är att en elev som fullföljt grundförlobet, som kan variera mellan 20 och 60 veckor beroende på tillval av ämnen, övergår till huvudförlobet och den praktiska delen av yrkesutbildningen. Nu inleds växelutbildningen med varvade perioder i en skola och på en arbetsplats. För att kunna påbörja växelutbildningen förutsätts lärlingsanställning. Det vanliga är att eleven själv – med mer eller mindre hjälp från yrkesskolan – ordnar ett lärlingskontrakt. Om detta inte fungerar finns möjligheter till skolepraktik. Det gäller också för de lärlingar som av någon anledning tvingas säga upp sitt lärlingskontrakt hos en arbetsgivare eller som blir uppsagda.

Lärlingskontraktet innehåller regler om arbetsvillkor och lön. En regel om en provanställningsperiod på tre månader gäller alltid. Lön utgår under utbildningstiden, även när lärlingarna bedriver studier på en yrkesskola. Lärlingslönen motsvarar cirka 50 procent av lägslönen för en utbildad arbetare och bestäms i kollektivavtalsförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter (Albæk, 2004).

Lärlingsutbildningen i Danmark har flera finansörer: staten, de enskilda verksamheterna och arbetsgivarkollektivet. Dessutom bidrar lärlingarna själva till utbildningens finansiering genom att ta ut en relativt låg lön, framför allt under senare delen av utbildningen. Staten finansierar de cirka 115 yrkesskolor som finns i landet. De statliga anslagen till en skola beräknas efter antalet elever per år och ska täcka allt från lärarlöner till kostnader för lokaler och utrustning.

Den andra finansieringskällan är de enskilda verksamheterna som tar emot lärlingar. Under de perioder lärlingarna vistas på arbetsplatsen ska arbetsgivaren betala en avtalsenlig lön. För att stimulera

tillgången på lärlingsplatser har staten sedan slutet av 1970-talet subventionerat arbetsgivare som tar emot lärlingar. Subventionen har utformats på olika sätt; tidigare som ett generellt stöd och nu som ett marginellt stöd. Subventionerna beräknas täcka ungefär en femtedel av arbetsgivarnas lönekostnader.

Det tredje och viktigaste inslaget i finansieringen av dansk lärlingsutbildning utgörs av arbejdsgivernes elevrefusion. Det handlar om en avgift som samtliga arbetsgivare åläggs att betala en gång per kvartal, oavsett företagsstorlek och oavsett om de tar emot lärlingar eller inte. Avgiftssystemet infördes 1976. Pengarna går till en fond som administreras av arbetsmarknadens parter och som används för att täcka tre slags utgifter: för det första betalas lön till lärlingar under de perioder då de vistas på en yrkesskola (dvs. då de inte får lön från arbetsgivaren), för det andra betalas särskild ersättning till de lärlingar som har merkostnader för resor och för det tredje täcks de extrakostnader som uppstår för lärlingar som befinner sig i praktik utomlands.

2.1.2 Den statliga regleringen

Det danska lärlingssystemet regleras i en särskild yrkesutbildningslag (Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser). Denna övergripande lag är sedan uppdelad i särskilda "bekendtgørelser" för cirka 90 erkända yrken. I den förstnämnda lagtexten fastslås yrkesutbildningens syften och organisation. Här finns exempelvis detaljerade bestämmelser om yrkesskolornas verksamhet, kvalitetskrav och finansiering. Dessutom regleras partsorganisationernas roll och samverkan med staten.

Trepartssamarbetet mellan fackliga organisationer, arbetsgivarna och staten organiseras via två organ: Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser och de tidigare omnämnda Faglige udvalg på nationell och lokal nivå. Rådet är sammansatt av 40 personer, allt från partsrepresentanter till deltagare från olika myndigheter, och ska avge yttranden till den ansvarige utbildningsministern om bland annat godkännande av nya yrkesskolor och nya utbildningar. I verkligheten är det dock det faglige udvalg, med en renodlad partssammansättning, som har en större betydelse för yrkesutbildningens utformning. Formellt sett ska initiativ från udvalgens sida till förändringar av yrkesutbildningens innehåll gå via rådet, men i praktiken upprätthåller udvalgen direktkontakt

med det danska utbildningsdepartementet. Enligt lagen har udvalgen allt grundläggande ansvar för att yrkesutbildningen ska fungera: det gäller översynen av yrkesskolorna, tillgången på praktikplatser, kontrollen av lärlingsutbildningen i företagen, formerna för och innehållet i utbildningen. Det finns cirka 50 faglige udvalg på nationell nivå.

Det är också lagen om yrkesutbildning som dikterar villkoren för finansieringen av utbildningen via arbetsgivarnas elevrefusion. I lagen definieras vilken avgift som ska betalas av företagen och hur mycket staten ska subventionera företag som tar emot lärlingar. I bestämmelserna för de olika yrkena dikteras vilka kompetenser som de olika utbildningarna är avsedda att leda fram till. Fokus ligger på slutkompetenser, allt för att tillåta så stor flexibilitet som möjligt på skolnivå, men det finns också uttalanden om hur de skolförlagda och arbetsplatsförlagda delarna av utbildningarna ska utformas och hur de ska samordnas till en helhet. I lagarna definieras inte bara utbildningarnas ramar och mål utan också former och innehåll. Av särskilt stor betydelse är den tydliga ansvarsfördelningen. Den danska lärlingsutbildningen vilar i grunden på ett långt gånget och statligt definierat verksamhetsansvar.

Det är väsentligt att se lärlingsutbildningens reglering i ljuset av principen om ”erkända yrken”. Det förhållandet att yrkesbegreppet och kulturen kring ett yrke har en mycket stark förankring på arbetsmarknaden i Danmark, i likhet med andra länder med starka lärlingsutbildningstraditioner, bidrar till att vidmakthålla utbildningens status och attraktionskraft. Uppdelningen av arbetskraften i facklärd och icke facklärd är fundamental. Denna uppdelning påverkar inte bara lönebildningen, via kollektivavtalens lönetariffer, utan också – och i än högre grad än i t.ex. Norge – arbetskraftens tillträdesmöjligheter till olika yrken. Yrkeslegitimationsprincipen är mycket spridd i Danmark och fackföreningarna bidrar genom att vara organiserade enligt yrkesförbundsprincipen till vidmakthålla höga krav på yrkesskicklighet och utbildning för tillträde till ett yrke och medlemskap i en facklig organisation.

2.2 Norge

Den gymnasiala utbildningen i allmänhet och yrkesutbildningen i synnerhet har genomgått stora förändringar i Norge från mitten av 1990-talet. Förändringarna har dels skett i samband med en reform

som beslutades 1994 (Reform 94) och som bland annat innebar en samlad struktur för yrkesutbildning och studieförberedande utbildning på gymnasial nivå. I samband med nästa stora utbildningsreform, Kunskapslyftet år 2006, som omfattade all utbildning på grundläggande och sekundär nivå, fick den norska vidaregående utbildningen den grundstruktur den har i dag. Totalt handlar det om nio yrkesförberedande program och tre studieförberedande program. Samtliga utbildningar är indelade i tre faser (VG1, VG2 och VG3). Den första fasen, som ska ge en bred grund, följs av en successivt ökad specialisering under de två efterföljande faserna.

Det sista steget mot en specialiserad yrkeskompetens, för dem som väljer ett yrkesinriktat program, tas i samband med valet av kurs inom VG3. Nu inleds den egentliga lärlingsperioden på två år. Ungefär hälften av lärlingstiden ska vikas för yrkesteoretiska studier och andra studierelaterade aktiviteter, bland annat återkommande dokumentation av hur långt lärlingen har kommit i färdighetsutvecklingen. Det finns 186 reglerade yrken (Lärlingsordningen – regjeringen.no). Utbildningen inom varje yrke följer sin egen läroplan. Lärlingsperioden avslutas med ett praktiskt inriktad yrkesprov och med att lärlingen får ett yrkesbevis.

2.2.1 Samverkan kring lärlingsutbildningen

Precis som i Danmark baseras yrkesutbildningen i Norge på ett långtgående och reglerat samarbete mellan offentliga utbildningsmyndigheter och skolor, å ena sidan, och arbetsmarknadens parter å andra sidan. Detta samarbete regleras i utbildningslagen (Opplæringsloven).¹ Lagen anger att samverkansråd ska inrättas på olika administrativa nivåer inom utbildningssystemet. Arbetsmarknadens parter ska utgöra majoritet i råden. Lagen tilldelar råden både rådgivande och operativa funktioner. På riksnivå finns dels ett nationellt råd för yrkesutbildning (Samarbeidsrådet for yrkesopplæring – SRY) och nio nationella yrkesråd (Faglige råd). De sistnämnda råden ansvarar för de olika yrkesprogrammen. Det förstnämnda rådet består av representanter för arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer och samarbetar direkt med utbildningsdepartementet i frågor som berör utbildningen i och för arbetslivet.

¹ Lagen reglerar förhållandena i grundläggande likväl som i vidaregående utbildning. *Act of 17 July 1998 no. 61 relating to Primary and Secondary Education and Training (the Education Act)*. With amendments in force as of 19 December 2008. In force as of 1 January 2009.

De nationella yrkesråden representerar en specialistkompetens i relation till olika erkända yrken (dvs. totalt 186 lärefag).

På länsnivå finns också rådgivande organ där parterna har majoritetsinflytande. Ansvaret för den vidaregående utbildningen ligger på länsnivån, hos fylkena. Det är fylkena som driver merparten av skolorna och ansvarar för yrkesutbildningen. Betydande delar av det operativa ansvaret överförs emellertid direkt på regionala yrkesutbildningsnämnder och styrelser där partsrepresentanterna är i majoritet. Dessa kommittéer är bland annat ansvariga för att följa upp den arbetsplatsförlagda delen av yrkesutbildningen och för att utbildningsstandarden upprätthålls. Det är dessa kommittéer som närmast fyller de funktioner som lärlingsråden ansvarar för inom ramen för den svenska försöksverksamheten med lärlingsutbildning.

Men de regionala yrkesutbildningsnämnderna har också en annan väsentlig funktion. De ska utfärda examensbevis efter lärlingstidens slut, ett yrkesbevis eller gesällbrev.

Företagen samverkar ofta i så kallade upplärningskontor (opp-lärningskontor). Upplärningskontoren är den administrativa benämningen för företag och kommunala verksamheter som går samman för att organisera verksamheten kring lärlingsutbildningen. Kontoren kan sluta lärlingskontrakt, t.ex. för mindre företags räkning, och står ofta för den yrketeoretiska utbildning som ges under lärlingsperioden. Upplärningskontoren har fått en allt större utbredning. Cirka 70–80 procent av lärlingarna är i dag knutna till upplärningskontor. Administrationskostnaderna för kontoren finansieras i allmänhet genom att de behåller en viss andel av det statliga bidrag som utgår till företag som utbildar lärlingar.

Upplärningskontoren anses ha en nyckelroll när det gäller att utveckla yrkeskulturen inom yrkesutbildningen. Kontorsprincipen bygger således på att lärlingskontrakten sluts med upplärningskontoren, medan den enskilde lärlingen har sitt anställningsavtal hos ett av medlemsföretagen. Under lärlingstiden erbjuds ibland kurser, lärlingen håller regelbundna uppföljningsamtal med representanter för kontoret och ofta utförs det avslutande examinationsprovet i anslutning till upplärningskontoret.

Parternas engagemang och ansvar för yrkesutbildningen återspeglas också i kollektivavtalen mellan huvudorganisationerna, dvs. motsvarigheterna till svenska LO och Svenskt Näringsliv (Eurybase – The information database on education systems in Europe, Norway). Både det fyraåriga huvudavtalet och de tvååriga natio-

nella löneavtalen i Norge innehåller överenskommelser om yrkes- och lärlingsutbildningen. Samstämmigheten mellan parterna om lärlingarnas villkor, inte minst lönevillkoren, är med största sannolikhet en avgörande förutsättning för att yrkesutbildningen har en stark ställning. I grunden bottenar lärlingsutbildningen på indelningen i de 186 erkända yrkena. Dessa yrken baseras i sin tur på kompetensplattformar som tas fram av parterna i samverkan med utbildningsmyndigheterna (Utdanningsdirektoratet). Kompetensplattformarna revideras kontinuerligt och styr utformningen av läroplaner och kursplaner för de olika yrkesutbildningarna. I grunden är det dessa plattformar som definierar skillnaden mellan att vara en facklärd och icke facklärd arbetare, en skillnad som sedan har en helt avgörande betydelse i löneavtalen (tariffsystemet).

2.2.2 Kontraktformer

Lärlingarnas status regleras i utbildningslagens tredje och fjärde kapitel. Villkoren för lärlingar bestäms som påtalats också i kollektivavtalen mellan parterna på arbetsmarknaden. I grunden baseras lärlingarnas ställning på två avtal: ett lärlingsavtal och ett anställningsavtal. Anställningsavtalet garanterar att lärlingen omfattas av samtliga de lagstadgade och avtalade regler som gäller andra anställda på norsk arbetsmarknad, det gäller allt från arbetstider och rätt till semester till arbetsmiljöfrågor. Anställningsavtalet sluts alltid mellan lärlingen och det företag där lärlingen ska genomföra sin utbildning. Anställningsavtalet avslutas automatiskt när lärlingstiden är slut och om lärlingen ska fortsätta att arbeta i samma företag måste ett nytt avtal ingås.

Lärlingskontraktet omfattar tre parter: förutom lärlingen själv också upplärningskontoret/företaget och fylkets yrkesutbildningsnämnd. Fylket måste godkänna en lärlingsplats innan kontrakt ingås. Det är alltså fylkets yrkesutbildningsnämnd som ska se till att utbildningen lever upp till läroplanerna för de olika yrkena och att det finns utarbetade planer för utbildningen. Yrkesutbildningsnämnden ska också kontrollera att företaget tillsammans med lärlingen dokumenterar utbildningens olika etapper, t.ex. i form av en lärlingsbok, och att resultaten återrapporteras. Enligt lagen är utbildningshandledarna och lärlingarna tvungna att genomföra minst två uppföljningssamtal varje år där utbildningens olika steg går igenom. Lärlingarna ska ha rätt till ledighet, t.ex. i samband med

yrkesteoretiska studier, skrivningar och omskrivningar, i samband med vägledning eller kuratorsbesök på en skola, etc.

2.2.3 Finansieringen

Kostnaderna för de skolförlagda delarna av yrkesutbildningen, VG1 och VG2, täcks helt med offentliga medel. Fylkena får ett samlat bidrag från staten som sedan ska användas för att finansiera skolverksamheten. Finansieringen av lärlingsutbildningen är däremot delad. Lärlingsutbildningen, som motsvarar VG3 enligt huvudmodellen, består följaktligen oftast av två år. Ett av dessa år ska omfattas av praktisk undervisning på arbetsplatsen i kombination med en del yrkesteoretisk utbildning, t.ex. på ett upplärningskontor. Det andra lärlingsåret förväntas lärlingen däremot göra en produktiv arbetsinsats, dvs. bidra med ett ekonomiskt mervärde. Lärlingen bidrar på så sätt själv till att finansiera utbildningen. Under båda åren får lärlingen en lön som ligger en bra bit under den genomsnittliga lönen. Under den första lärlingstiden brukar lönen uppgå till cirka 30–40 procent av lägsta lönen för en yrkesarbetare för att under slutet av utbildningen stiga till 70–80 procent av lägsta lönen. Lönerna för lärlingar på olika yrkesområden regleras i kollektivavtalen.

Men företagens kostnader i samband med utbildningen av lärlingar täcks också i hög grad med statliga medel (CEDEFOP. Comparative Presentation. 1002 – Funding for initial vocational training). De företag som är erkända av de regionala yrkesutbildningskommittéerna får ett direkt utbildningsstöd från staten. Syftet med stödet är att bidra till kostnaderna under den tid som lärlingarna bedriver teoretiska studier och inte bidrar till produktionen, en tidsperiod som uppskattas till ett år (av totalt två arbetsplatsförlagda år). Stödet är relativt generöst och uppgick år 2009 till 98 000 norska kronor per lärling (Tillegg til rundskriv F-04-03 Tilskudd til bedrifter som tar inn lærlinger og lærekandidater).

Någon motsvarighet till det danska systemet som omfördelar delar av utbildningskostnaderna över arbetsgivarkollektivet finns inte. Däremot är förekomsten av upplärningskontor ett intressant exempel på hur företagen i olika branscher och regioner samverkar för att skapa effektivitetsvinster och sprida risker kopplade till lärlingsutbildningen. Det sistnämnda bör naturligtvis vara särskilt betydelsefullt för mindre företag.

Efter denna inledande bakgrund om lärlingsutbildningens betydelse och utmaningar ska vi nu orientera oss mot de svenska erfarenheterna. Huvudfokus kommer alltså att ligga på frågan om lärlingsutbildningens reglering och lärlingsrådets betydelse i sammanhanget.

3. Svenska erfarenheter av lärlingsutbildning

Lärlingsutbildning är en modell för att organisera utbildning som har existerat under flera århundraden. I Sverige liksom i flera andra länder i Västeuropa spåras regleringen av lärlingsutbildningen tillbaka till skrånas etablering inom hantverket under senmedeltiden (Edgren 1987). Under flera hundra år fram till näringsfrihetsreformerna vid 1800-talets mitt fanns lagstadgade regler för hur utbildningen av lärpojkar och gesäller skulle organiseras inom olika yrken. Skråna var ett slags monopolistiska sammanslutningar som förutom sina omedelbara ekonomiska och sociala syften skulle garantera att yrkesrelaterade kvalifikationer och kvalitet upprätthölls inom hantverket.

I flera länder fortsatte lärlingsutbildningen att spela en viktig roll även efter näringsfrihetens införande och den moderna industrins tillväxt. I bland annat Tyskland och Danmark introducerades en lagstiftning i början av 1900-talet som gick ut på att engagera industriföretagen och öka antalet unga i lärlingsutbildning. Det här ska också ses mot bakgrund av att man tidigt noterade att unga personer tenderade att drabbas särskilt hårt av arbetslöshet i samband med konjunkturedgångar.

I Sverige utvecklades emellertid yrkesutbildningen på ett annat sätt än i flera länder på kontinenten. Utvecklingen från 1930-talet och framåt ledde i riktning mot en allt mer skolförlagd yrkesutbildning. Lärlingsutbildning har traditionellt inte haft någon stark ställning inom ramen för det reguljära svenska utbildningssystemet. En förklaring till detta kan vara att huvudorganisationerna på arbetsmarknaden, dåvarande Landsorganisationen och Svenska Arbetsgivareföreningen, i samband med Saltsjöbadsförhandlingarna på 1930-talet bestämt motsatte sig en lagreglering av lärlingsutbildningen (Olofsson 2005). Man förordade istället en fristående och avtalsreglerad lärlingsutbildning på enskilda branschområden. En traditionell och avtalsreglerad lärlingsutbildning har levt kvar som färdigutbildning vid sidan av gymnasieskolan inom vissa bransch-

områden, t.ex. byggnadssektorn och VVS-branschen, men dessa inslag har totalt sett omfattat ganska begränsade delar av arbetskraften. Försöksverksamhet med lärlingsutbildning har också förekommit i olika omgångar sedan etableringen av den integrerade gymnasieskolan i början av 1970-talet, med varierande deltagarvolym (Olofsson & Wadensjö 2006).

Inom ramen för den så kallade Översynsgruppen för den gymnasiala yrkesutbildningen på 1980-talet, den så kallade ÖGY-utredningen, föreslogs att de då 2-åriga yrkeslinjerna skulle förlängas till 3 år och att det tredje året skulle omfatta minst 60 procent arbetsplatsförlagd utbildning (SOU 1986:2). Tanken var att yrkesutbildningarna inom gymnasieskolan skulle erbjuda färdigutbildning och att de moment som inom vissa branschområden sorterat under den avtalsreglerade lärlingsutbildningen skulle integreras i gymnasieskolan. Så blev det emellertid inte. När beslutet togs om det 3-åriga programgymnasiet i början av 1990-talet utvidgades i stället de allmäntheoretiska och studieförberedande momenten i yrkesutbildningarna. Yrkesutbildningen skulle ha en uttalat förberedande karaktär. Ansvar för färdigutbildningen låg på arbetslivet. Omfattningen av APU inom ett yrkesutbildningsprogram begränsades till 15 veckor. Möjligheter att följa en lärlingsutbildning och att vara anställd som lärling har dock funnits inom det individuella programmet, men antalet lärlingar har varit begränsat.

Gymnasiereformen ledde emellertid inte till att intresset för en mer lärlingsliknande utbildning inom skolans ram avtog. Hösten 2000 introducerades t.ex. försöksverksamhet med lärande i arbete (LIA), som innebar att de deltagande skolorna skulle erbjuda en arbetsplatsförlagd utbildning som motsvarade minst en tredjedel av utbildningstiden eller 30 veckor. Under de första åren av försöksverksamheten utgick en kostnadsersättning motsvarande 15 000 kronor per elev. Som mest omfattade LIA cirka 1 500 elever.

Försöksverksamheten med LIA låg också till grund för ett förslag om att etablera valbara alternativ till de reguljära yrkesutbildningsprogrammen som presenterades av den dåvarande socialdemokratiska regeringen år 2006. Skolverket fick i uppdrag att presentera ett förslag till gymnasial lärlingsutbildning inom gymnasieskolan från och med hösten 2007 (Redovisning av förslag till "gymnasial lärlingsutbildning" inför gymnasieskolan 2007). Efter regeringsskiftet hösten 2006 lades emellertid förslaget åt sidan. En ny gymnasieutredning tillsattes och nya initiativ togs för såväl en

försöksverksamhet med som en reguljär lärlingsutbildning inom gymnasieskolans ram.

4. En ny försöksverksamhet med lärlingsutbildning från hösten 2008

Regeringen beslutade i december 2007 att genomföra en ny försöksverksamhet med lärlingsutbildning i gymnasieskolan. Försöksverksamheten påbörjades hösten 2008 och pågår fram till våren 2011. Verksamheten regleras i en särskild förordning (SFS 2007:1349). 25 000 kronor per elev utgår i form av ett extra statsbidrag till de skolor som medverkar i försöksverksamheten.

År 2008 tillsatte regeringen den Nationella lärlingskommittén vars uppdrag är att följa och bistå aktörerna i försöksverksamheten: branscher, företag och skolor. Lärlingskommittén består av företrädare för en rad olika organisationer i arbetslivet och leds av generaldirektören vid Statens skolverk, Per Thullberg. I grunden är uppgiften att granska måluppfyllelsen och bidra till att utveckla kvaliteten i lärlingsutbildningen. Siktet är inställt på den reguljära lärlingsutbildning som introduceras i den reformerade gymnasieskolan från höstterminen 2011 i enlighet med förslagen i regeringens proposition Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan (2008/09:199).

Nationella lärlingskommittén presenterade under hösten 2009 sitt första delbetänkande: Gymnasial lärlingsutbildning – hur blev det? Erfarenheter av det första försöksåret (SOU 2009:85). I betänkandet påtalades en rad brister och oklarheter kopplade till regleringen och kvalitetsuppföljningen av lärlingsutbildningen. Det konstaterades bland annat att det extra statsbidraget i mycket liten utsträckning användes på det sätt som ursprungligen avsetts, dvs. för att finansiera utbildning av handledare på arbetsplatserna. Ännu allvarigare var att det i stort sett tycktes saknas etablerade system för utbildning av handledare, för godkännande av arbetsplatser som tog emot lärlingar och för uppföljning och utvärdering av lärlingsutbildningen med utrymme för partsorganisationers inflytande.

4.1 Lärlingsrådets betydelse

I betänkandet konstaterades att lärlingsråden utgjorde en ”svag länk” i försöksverksamheten.² Detta måste ses som särskilt allvarligt. I förordningen om försöksverksamheten med lärlingsutbildning ges lärlingsråden en strategisk roll. Det är via lärlingsråden utbytet mellan skola och arbetsliv ska organiseras. Varje skola som deltar i försöksverksamheten är skyldig att inrätta ett lärlingsråd med deltagare från arbetslivet och företrädare för lärar- och elevintressen. Det är lärlingsråden som ska godkänna arbetsplatserna och se till att uppföljningen av lärandet på arbetsplatserna fungerar.

Mot bakgrund av de stora oklarheter som kunde konstateras gällande lärlingsrådets funktioner och betydelse gav Nationella lärlingskommittén en grupp forskare vid Umeå och Lunds universitet i uppdrag att granska lärlingsrådets funktioner, särskilt utifrån ett arbetslivsperspektiv. I denna bilaga liksom i bilaga ? om sentida erfarenheter av APU, som kan anses relevanta ur ett lärlingsutbildningsperspektiv, redovisas delar av uppdraget.³ Bland annat genomfördes två enkätundersökningar under våren 2010.

4.2 Vår utredning

Vi ska inleda redogörelsen av utredningens resultat med några kommentarer om vår enkätundersökning avseende lärlingsrådets funktioner. Under vårmånaderna april och maj 2010 skickades totalt 139 enkäter ut till gymnasieskolor som deltar i försöket med gymnasial lärlingsutbildning. 105 skolor besvarade enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvensen på 76 procent. Av de svarande skolorna meddelade en att de inte längre har lärlingsutbildning och vår svarssammanställning baseras därför på information från 104 skolor. Av dessa utgör 69 skolor med kommunal huvudman och 35 fristående skolor. Enbart påtagliga skillnader mellan dessa skolformer kommenteras i resultatredovisningen. Skolornas rektorer har vanligtvis besvarat enkäten.

Enkäten omfattade 16 huvudfrågor med ett stort antal delfrågor. Flertalet av frågorna var av den karaktären att skolorna skulle värdera huruvida olika alternativ i högre eller lägre grad förekommer eller är aktuella för det lärlingsråd som de ansvarar för. Många har

² SOU 2009:85 s. 99.

³ Överenskommelse med Umeå Universitet om uppföljnings- och utvärderingsuppdrag avseende lärlingsråd m.m. Nationella lärlingskommittén. Uppdragsavtal 2009-12-15.

valt att enbart besvara de frågor som är aktuella för dem och har lämnat frågor som inte är aktuella obesvarade. På så sätt får den typen av frågor ett högt internt bortfall utan att tolkningen av resultaten har försvårats. Det interna bortfallet kommenteras därför inte i anslutning till respektive fråga förutom i något enstaka fall.

Fråga 2 som handlar om lärlingsrådets former har vissa skolor besvarat genom att kryssa för fler än ett alternativ. Detta är rimligt eftersom en skola kan ha flera olika lärlingsråd. Det innebär att de 104 inskickade enkäterna har 121 markeringar, vilket överstiger 100 procent. I datamaterialet redovisas såväl antalet förkryssade alternativ och i en annan kolumn antalet markeringar i relation till antalet enkäter (104). I diagrammen används det senare alternativet.

Några frågor ger möjlighet för skolorna att fritt under rubriken ”annan” eller ”ange vilka” beskriva alternativ som inte finns i svarsalternativen. Dessa har inte sammanställts då svaren är av övergripande och varierande karaktär och en sammanställning knappast skulle tillföra någon information av värde. Ett exempel är fråga 3 g, där skolorna skulle ange vilka branscher som var representerade i lärlingsrådet. Summerade svar är alltså inte bearbetade och tolkade.

Som komplement till enkäten har 16 företrädare för arbetslivet intervjuats. Intervjuguiden fokuserade på samma huvudområden som enkäten. Valet av företrädare har gått via skolornas rektorer som förmedlat namn på de arbetslivsföreträdare som är representerade i skolornas lärlingsråd. Vid urvalet av respondenter inför intervjuerna har kommunala och fristående skolor, större och mindre kommuner samt en geografisk spridning över landet beaktats.

Resultaten av enkät – och intervjuundersökningarna presenteras nedan. Redovisningen bygger i huvudsak på en sammanställning av enkätsvaren. Några huvudlinjer i intervju svaren lyfts också fram, men mest för att illustrera och förtydliga våra resonemang. Vi har valt att principen att inte ange källa för olika utsagor annat än där det kan anses mer motiverat. Skriftliga sammanställningar av intervjuerna finns emellertid tillgängliga för den som är intresserad att ta del av dessa.

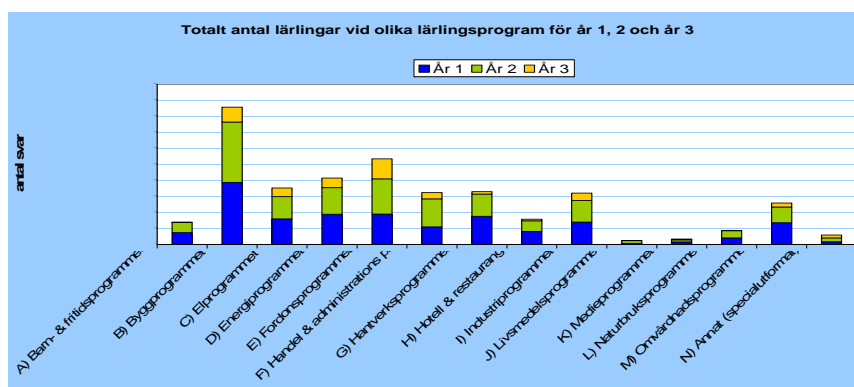
Under hösten 2010 och våren 2011 kommer uppföljningen av lärlingsrådets verksamhet att fortsätta. En ny enkätundersökning avseende de skolor som deltog i lärlingsutbildningsförsöket läsåret 2009/10 kommer att genomföras under våren 2011. Dessutom

kommer den kvalitativa intervjubaserade undersökningen att breddas till att omfatta totalt 40 lärlingsråd (inklusive dem som ingår i underlaget för denna bilaga).

5. Lärlingsutbildningens omfattning och lärlingsrådets organisation

De skolor som medverkade i enkätundersökningen tillfrågades om inom vilka program de bedriver lärlingsutbildning och hur många elever de har i årskurserna 1, 2 och 3 på respektive program (se diagram 1). Sju skolor besvarade inte frågan utan angav bara vilka lärlingsprogram de ansvarar för. Några har kommenterat att de inte vet, medan andra helt avstått från att svara. Men trots att uppgifterna om antal lärlingar alltså långt ifrån är kompletta så är information av intresse. Av de svar vi har framgår att de berörda skolorna utbildade 3 778 lärlingar våren 2010. Det visar sig vidare att de branschområden som av tradition har bedrivit och bedriver olika former av lärlingsutbildningar också tenderar att vara påtagligt överrepresenterade i försöksverksamheten.

Diagram 1



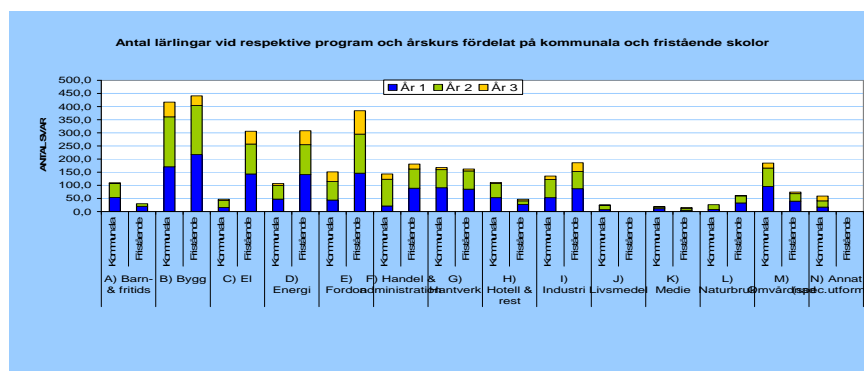
Byggprogrammet är det program som utbildar det största antalet lärlingar. Totalt går 858 lärlingar på årskurs 1, 2 och 3 i byggprogrammet. Därefter har Fordon-, El- och Energiprogrammen flest lärlingar. Dessa följs i sin tur av Industriprogrammet, Handel & administration och Hantverksprogrammet. Livsmedelsprogrammet

och Medieprogrammet är de program som har det minsta antalet lärlingar.

Totalt sett har de fristående skolorna betydligt fler lärlingar än de kommunala. De 35 fristående skolorna, som ingår i vår enkätundersökning, utbildar sammanlagt 2 195 lärlingar medan de 69 kommunala skolorna utbildar 1 583 lärlingar. Det återspeglar bland annat.

Baggium AB:s starka representation i lärlingsutbildningsförsoket. Det framgår också vissa skillnader mellan kommunala och fristående skolor vad gäller antal lärlingar på olika program. Diagram 2 nedan visar antal lärlingar vid olika program för respektive årskurs, fördelat mellan kommunala och fristående skolor.

Diagram 2



De fristående skolorna har fler lärlingar på program som utbildar mot det privata näringslivet. De kommunala skolorna däremot har fler lärlingar inom program som utbildar mot offentlig sektor. Den sneda fördelningen kan ha flera orsaker, men talar ändå för behovet av att utveckla lärlingsutbildningen inom de program som saknar en historisk anknytning till utbildningsmodellen. Det gäller alltså såväl industriorienterade utbildning som utbildningar som är orienterade mot offentlig verksamhet.

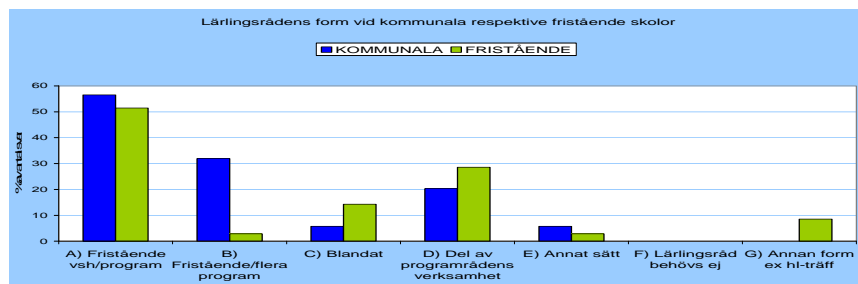
5.1 Lärlingsrådets organisation

Lärlingsrådet ska enligt riktlinjerna i förordningen för försöksverksamheten utgöra en plattform där skolan och arbetslivet med utgångspunkt i styrdokument och lokala förutsättningar ska utforma, driva och följa upp lärlingsutbildningen. Varje skola som deltar i försöksverksamheten är skyldig att inrätta ett lärlingsråd. Lärlingsråden ska, som påtalats tidigare, vara den främsta garanten för att lärlingsutbildningen uppfyller högt ställda krav på kvalitet och likvärdighet. Däremot anges inga bestämda riktlinjer för hur lärlingsråden ska organiseras, för hur ledamöterna ska rekryteras och för hur verksamheten ska bedrivas. Skolorna ges följaktligen betydande frihetsgrader på dessa punkter.

Enligt enkätsvaren framkommer det att drygt hälften, eller närmare bestämt 55 procent av skolorna, organiserar lärlingsråd som en fristående verksamhet för varje enskilt yrkesprogram. 22 procent av skolorna organiserar råden på så sätt att flera olika program finns samlade under ett och samma lärlingsråd. Vid några skolor finns blandvarianter där vissa program har särskilda lärlingsråd medan flera andra program vid samma skola inordnas under ett programråd. Ytterligare en form är att skolan i stället för att inrätta särskilda lärlingsråd har samordnat samtliga lärlingsutbildningar med yrkesprogrammets programråd vid skolan (23 procent). Enstaka skolor har utvecklat alternativa former. Exempelvis har handledarträffar fått tjäna som lärlingsråd. Det ska också sägas att det finns ett lärlingsråd som till sin struktur och sammansättning helt avviker från mönstret i landet i övrigt. Det gäller lärlingsrådet i Dalarna som täcker samtliga medverkande skolor i försöksverksamheten i länet. Något sådant exempel på ett regionalt organiserat lärlingsråd finns inte någon annanstans. Vid en intervju med en företrädare för rådet i Dalarna framhölls, att detta råd är ett av de få exemplen där lärlingsrådets fungerar som tänkt och uppfyller rollen av att godkänna arbetsplatser som tar emot lärlingar, att godkänna kursplaner och handledare.

Diagram 3 visar fördelningen av olika former av lärlingsråd mellan kommunala och fristående skolor. Eftersom några skolor har lärlingsråd med varierande struktur och därför angett flera alternativ så överstiger antalet svar det totala antalet inkomna enkäter.

Diagram 3



Vid våra intervjuer framkom också vid flera tillfällen kritik mot att lärlingsråd kan omfattas av flera program. Diskussionerna tenderar att hamna på en allt för övergripande och principiell nivå eftersom mer specifika och arbetsplatsnära frågor inte berör alla deltagare. Detta kan i förlängningen medföra att intresset från arbetslivets sida sjunker. Rådets möjligheter att uppfylla uppdraget att certifiera arbetsplatser som erbjuder lärlingsplatser och att fortlöpande kvalitetsgranska utbildningen på arbetsplatserna minskar.

Lärlingsrådet utser enligt förordningen om försöksverksamheten själv sin ordförande och bestämmer även i övrigt sina arbetsformer. Vår enkätundersökning visar att en rektor vanligtvis är ordförande, närmare bestämt i 73 procent av skolorna. Det förekommer också, även om det inte är vanligt, att en arbetslivsföreträdare eller en lärare är ordförande och i något enstaka fall en utbildningssamordnare. Övriga svar visar på olika informella lösningar.

På en fråga om antalet sammanträden framgår det att det vanliga är att lärlingsråden träffas en eller två gånger per en termin, det gäller i 80 procent av skolorna. Resterande svar visar att lärlingsråden vid ett fåtal skolor möts en gång per år eller att det varierar, dvs. att det saknas tydliga rutiner för hur ofta rådet möts. Totalt sett har de kommunala skolorna fler lärlingsrådsmöten än de fristående. I samband våra intervjuer framkom att möten ibland kunde förläggas på deltagande arbetsplatser för att ge en mer konkret inblick i lärlingsutbildningens villkor. Möten kunde också knytas till sociala aktiviteter, t.ex. bowling, för att svetsa samman medlemmarna i lärlingsrådet.

För att få en bild av hur lärlingsråden arbetar med planläggning och dokumentation av sina möten ställdes tio delfrågor. Avsikten var att varje fråga skulle besvaras utifrån fem fasta svarsalternativ i

spannet mellan ”alltid” och ”aldrig”. Det visade sig att ett ganska stort antal skolor valde att enbart svara på det som var frekvent och aktuellt för dem, medan de avstod från att svara på det som inte var aktuellt. Det innebär att det interna bortfallet är relativt stort på vissa delfrågor. Men svaren visar ändå på tydliga tendenser vad gäller rutiner i anslutning till lärlingsrådets möten.

Det vanligaste är att mötetidpunkter beslutas vid föregående möte, det gäller på 75 procent av skolorna. Ett antal – eller närmare bestämt 22 procent – anger att lärlingsrådets möten alltid eller ofta planläggs årsvis med fastställda mötestider. Resterande svar visar att en mindre andel, cirka 10 procent, planerar in möten vid behov. När det gäller rutiner för hantering av handlingar så anger knappt 90 procent att kallelser alltid eller ofta skickas ut i god tid före ett möte. Över 90 procent anger att minnesanteckningar skrivs och att dessa skickas ut till berörda efter mötet. Endast ett fåtal skolor använder sig av hemsida för kallelser och minnesanteckningar.

Sammantaget visar det sig att flertalet av skolorna har inrättat någon form av lärlingsråd. Den optimala formen verkar vara ett lärlingsråd för varje enskilt lärlingsprogram eller möjligtvis ett gemensamt råd för de program som ligger nära varandra. Alternativa former försvårar mer eller mindre möjligheterna att hantera de för det aktuella yrkesprogrammet, specifika frågorna.

Rutiner med kallelser och minnesanteckningar verkar fungera relativt väl samtidigt som frågan om mötesfrekvens bör aktualiseras. Med tanke på det omfattande ansvar lärlingsrådet har så är knappast ett möte per termin tillräckligt. Två möten kan också vara i minsta laget eftersom det finns en risk att möten, om de hålls för sällan, utvecklas till informationsmöten. Arbetslivsföreträdarnas roll reduceras. För att ge utrymme för fördjupad hantering av de viktiga frågorna borde, förutom att lärlingsråden organiseras för varje enskilt lärlingsprogram, också ökad mötesfrekvens uppmuntras såvida inte kvaliteten i lärlingsrådets arbete kan säkras på annat sätt. Exempel på stödjande insatser skulle kunna vara att inrätta operativa arbetsgrupper som bereder ärenden inför hantering i lärlingsrådet. Ett annat alternativ är att upprätta särskilda yrkesråd som stödjer lärlingsråden. Yrkesråden, som t.ex. spelar en viktig roll på Hantverksakademins lärlingsutbildningar i Stockholm, kan fokusera mer på avgränsade yrkesområden och ta fram nödvändiga underlag, t.ex. mer detaljerade utbildningsplaner för den arbetsplatsförlagda undervisningen.

5. Sammansättning av lärlingsråden. Särskilt fokus på arbetslivets representanter

Lärlingsrådets ledamöter ska omfattas av företrädare för berörda arbetsgivare samt för skolans lärare och elever. Därutöver får även annan skolpersonal och andra berörda intressenter från arbetslivet ingå. Det visar sig i vår undersökning att skolorna nästan i samtliga fall representeras av rektor och av karaktärsämneslärare. I viss utsträckning deltar också kärnämneslärare, även om det inte alls är lika vanligt förekommande. En elevrepresentant finns med i vid 75 procent av skolornas lärlingsråd. En fjärdedel av skolorna saknar alltså elevrepresentanter trots föreskrifterna. Arbetsgivare är representerade i över 90 procent av lärlingsråden, medan motsvarande uppgift för den fackliga representationen är strax under 70 procent. Därutöver anges i några enstaka fall att "lärlingssamordnare" (utbildningssamordnare) och "studie- och yrkesvägledare" är representerade i lärlingsråden.

Skolans representation i lärlingsråden framstår alltså som enhetlig genom att en skolledare och en karaktärsämneslärare, med sina skilda roller och ansvar, kan bidra med den kunskap och de erfarenheter som skolan har. När det gäller arbetslivets representanter i lärlingsrådet framgår det av intervjuerna att dessa personer kan representera helt skilda nivåer, allt från att några representanter har ett övergripande regionalt ansvar inom en bransch eller en facklig organisation till att andra kan ha en roll som handledare nära eleverna och deras utbildning. Urvalet av medverkande deltagare från arbetslivet i lärlingsråden framstår närmast som godtycklig och beror oftast på etablerade personliga nätverk, framför allt runt skolledaren. Att rektor dessutom vanligtvis är ordförande i lärlingsrådet och att skolans företrädare i något högre grad än arbetslivets representanter deltar vid rådets möten kan illustrera en obalans beträffande inflytandet, något som berörs längre fram i bilagan.

Med den oerhört viktiga roll som lärlingsrådet tillskrivs för att garantera kvalitet och likvärdighet i utbildningen är det följaktligen en grannliga uppgift att utse representanter från skolan och från arbetslivet. Hur ska det förfarandet gå till, vem har mandat att välja och vilka kriterier ska gälla vid urvalet? Är det skolan med rektor, karaktärsämneslärare eller APU-ansvariga som bäst kan avgöra vem som kan svara mot de krav som ställs på en ledamot? Eller är det arbetslivet som bäst kan avgöra ledamöternas kompetens med tanke på arbetslivets krav?

Det visar sig alltså att skolan, eller närmare bestämt rektor, i första hand har utsett cirka 85 procent av karaktärsämneslärarna och närmare 80 procent av kärnämneslärarna. Arbetslivet har mestadels, i 70 procent av fallen enligt enkätsvaren, utsett sin representant samtidigt som skolan ibland har medverkat i rekryteringen av arbetsgivarrepresentant. Våra intervjuer talar emellertid för att även rekryteringen av arbetslivets företrädare i hög grad bygger på tidigare kontakter med rektor – eller att initiativet kommer från rektor. Elevrepresentanter har främst utsetts av elevorganisationer, i en tredjedel av fallen, men också av skolledare eller APU-ansvariga på skolan. De fackliga företrädarna har utsetts av arbetslivet, men eftersom frågan har ett stort internt bortfall kan det tolkas som att man inte vet. Det är inte helt klart vad som avses med ”utsetts av arbetslivet”. Ofta handlar det sannolikt om att skolledaren har varit i kontakt med en facklig organisation och rekryterat en facklig företrädare som man känner sedan tidigare, t.ex. via ett programråd.

Urvalsförfarandet verkar genomföras på olika sätt och en fullständig bild över hur detta vanligen går till framkommer inte. Det sistnämnda understryks av våra intervjuer. Däremot framgår det alltså av våra intervjuer att det är relativt vanligt att tidigare kontakter används och att arbetslivsföreträdare upplever att det är tillfälligheter som avgör vilka som representeras i lärlingsrådet. Skolor som har programråd har enligt intervjuerna i flera fall anlitat samma arbetslivsrepresentant för det skolförlagda gymnasieprogrammet och för lärlingsprogrammet. Oavsett förtjänster och svagheter i urvalsförfarandet så visar svaren att det saknas tydliga kriterier för vilka som bör ingå som rådsmedlemmar och vilka medlemmarna ytterst representerar. Det är framför allt oklart vilket mandat arbetslivsrepresentanterna i lärlingsrådet egentligen sitter på.

6. Lärlingsrådets funktioner och verksamhetens innehåll

De skolhuvudmän som deltar i försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning är enligt förordningen skyldiga att medverka i uppföljning och utvärdering av utbildningen. Förordning om kvalitetsredovisning (SFS 1997:702) ska vara utgångspunkt för arbetet. Där framhålls att syftet med skolans kvalitetsredovisningar är att ge en övergripande bild och bedömning av kvaliteten och måluppfyl-

lelsen i verksamheten. Skolan bör behandla redovisningens underlag, utformning, innehåll och slutsatser i lämpliga besluts- och samverkansorgan. Kvalitetsredovisningen ska alltså omfatta och synliggöra samtliga verksamheter som bedrivs under skolans ansvar så att alla berörda och intresserade kan ta del av den. Skolan ska inrätta system för intern mål- och resultatredovisning samt system för att rapportera av brister. Innehållet i kvalitetsarbetet ska dessutom bedrivs kontinuerligt så att förändringar kan identifieras.

Vår undersökning omfattar inte skolornas kvalitetsredovisningar, men vi ställer ändå frågan om huruvida lärlingsråden agerar i linje med intentionerna om kvalitetsarbete och utgör ett besluts- och samverkansorgan som aktivt bidrar med underlag. Vi berör här under separata rubriker några områden som vi betraktar som centrala i lärlingsutbildningen och därmed som viktiga frågor för lärlingsrådet:

- Avtal, utbildningskontrakt och uppföljningsarbete;
- Godkännande av lärlingsplatser;
- Konkretisering av yrkes- och utbildningsplaner;
- Uppföljnings- och trepartssamtal;
- Handledarutbildning samt
- Medelsfördelning/resursfrågor.

6.1 Avtal, utbildningskontrakt och uppföljningsarbete

Enligt förordningen om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning ska avtal upprättas mellan skolan och arbetsplatsen där överenskommelser om exempelvis antal utbildningsplatser, arbetstider, uppgifter om handledare, handledarutbildning, ansvarsfrågor och eventuell ersättning till företaget framgår. Det framkommer också i förordningen att lärlingsrådet ska bistå rektor med underlag för att skriva avtal med berörda arbetsplatser som reglerar skolans och arbetsplatsens ansvar i samband med det arbetsplatsförlagda lärandet. Lärlingsrådet ska också godkänna arbetsplatser som tar emot lärlingar. Därutöver ska ett skriftligt kontrakt tecknas mellan skolan, eleven och arbetsplatsen, ett så kallat utbildningskontrakt. Av kontraktet ska det framgå vilka delar av utbildningen som är arbetsplatsförlagda och vilka handledare som anlitas.

Av de skolor som besvarat enkäten menar knappt 40 procent att regleringar och avtal har ett mycket stort eller ett ganska stort utrymme i lärlingsrådets verksamhet, medan drygt 50 procent anger att det har ett visst utrymme och 9 procent säger att frågor kring avtal inte alls behandlas. På frågan om i vilken utsträckning uppföljning och utvärdering är en del av lärlingsrådsarbetets innehåll visar det sig att mer än hälften, knappt 60 procent, menar att dessa frågor har mycket stort eller stort utrymme. 30 procent anger att utvärdering och uppföljning har ett visst utrymme, medan cirka 15 procent anger att det har marginellt eller inget utrymme alls.

Att skapa rutiner för att synliggöra, förankra och samordna uppföljningar och utvärderingar på olika nivåer är nödvändigt för att inte olika insatser ska utvecklas till parallella processer, som försvårar möjlighet till överblick och helhet. Att lärlingsrådet inte självklart har ansvar för att genomföra uppföljningen av den arbetsplatsförlagda delen visar sig i enkätsvaren. Drygt 30 procent menar att uppföljningen genomförs i lärlingsrådet samtidigt som 95 procent anger att det är skolans lärare som utför den. Drygt 60 procent anger dessutom att uppföljningen genomförs i arbetslivet.

Svaren kan tolkas på olika sätt. Svaren antyder att det huvudsakliga arbetet genomförs av karaktärsämneslärare och att det i vissa fall diskuteras eller processas i lärlingsrådet. Men svaren kan också tolkas som att det finns parallella processer i skolan och på arbetsplatsen, och att lärlingsrådet inte är den sammanhållande länken. Intervjusvaren ger samma splittrade bild. I vissa fall framstår frågor kring avtal och utbildningskontrakt som centrala, medan andra har en diffus uppfattning över huruvida de aktualiserats eller inte. På samma sätt är uppföljnings- och utvärderingsarbetet i vissa fall systematiserat av skolan och i vissa fall av arbetslivet. Det arbetet verkar inte heller alltid ha någon större plats i lärlingsrådet, åtminstone inte så väl förankrat i lärlingsrådet att arbetslivets företrädare känner till det. I intervjuerna framkommer tydliga önskemål om en uppstramning på denna punkt.

Utvärdering av lärlingsrådets verksamhet bör också vara en nödvändig del av skolans kvalitetsarbete. Av enkätsvaren framgår det att en tredjedel alltid eller ofta utvärderar rådets verksamhet, en tredjedel utvärderar ibland medan en tredjedel sällan eller aldrig utvärderar lärlingsrådets arbete. Svaren kan förmodligen återspegla att nyligen etablerade lärlingsutbildningar inte hunnit utveckla och förankra system för uppföljning och utvärdering.

Även om vissa skolor har utvecklat metoder för kvalitetssäkring inom vissa områden så verkar dessa i flera fall antingen handla om den enskilda arbetsplatsens kvalitetssäkring eller att skolan handhar delar av uppföljningen. Väl utvecklade och heltäckande i lärlingsrådet förankrade metoder för att kvalitetssäkra lärlingsutbildningen verkar inte alls vara en självklarhet. Avsaknad av systematiskt uppföljningsarbete inom lärlingsrådet signalerar behov av stöd och reglering. För att möjliggöra en sådan systematisk uppföljning förutsätts rimligen tydligare mål för den arbetsplatsförlagda utbildningen, dvs. mer detaljerade utbildnings- och yrkesplaner, samt en systematisering av utbytet mellan karaktärsämneslärare och handledare. Vi återkommer till detta längre fram.

6.2 Godkännande av lärlingsplatser – certifiering

Förordningen om försöksverksamhet med lärlingsutbildning anger att lärlingsrådet ska medverka vid beslut om vilka arbetsplatser som ska få ta emot lärlingar. Förutsättningen för att arbetsplatsen ska kunna ge lärlingen en bra utbildning är både en god arbetsmiljö och en medvetenhet om vad lärlingsutbildning går ut på. Rådet måste därför ha klargjort vilka krav som ställs för att en arbetsplats ska godkännas. Förordningen definierar också rådets ansvar för samverkan när det gäller anskaffning av lärlingsplatser. Skolor skulle kunna gå samman för att hitta bra lärlingsplatser inom större branschområden och samverkan skulle också kunna öka möjligheter att låta elever rotera mellan olika arbetsplatser, vilket skulle kunna främja utbildningsbredd inom yrket och öka förtroendet med branschen.

På frågor om samverkansstrategier, i vår enkät, framgår det att samverkan mellan skola och lokalt arbetsliv prioriteras relativt högt (i 76 procent av skolorna), medan samverkan utåt mot andra kommunala och regionala verksamheter prioriteras lågt. När det gäller frågor om behov av arbetsplatser och anskaffning av nya lärlingsplatser så tar dessa en viss plats på lärlingsrådets möten. Enskilda lärlingsråd anger till och med att de hanterar frågan om anskaffning och värdering av lärlingsplatser som en av de största och viktigaste frågorna. Samtidigt visar det sig att vissa lärlingsråd inte berör frågan alls eller gör det enbart marginellt.

I intervjuerna framkommer olika förfaringssätt när det gäller rekrytering av lärlingsplatser. Ibland är det skolan som fullt ut

ansvarar för att etablera kontakter med arbetsplatser. Det är emellertid oklart hur man värderar kvaliteten på utbildningsplatserna. Förmodligen handlar det om att man lutar sig mot tidigare erfarenheter, t.ex. av APU-platser. Å andra sidan erbjuder i vissa fall arbetslivet ett antal lärlingsplatser utan att det på något mer systematiskt sätt värderas huruvida platserna når upp till rimliga kvalitetskrav. Vid anskaffning av lärlingsplatser framskymtar också att ett uppdelat ansvar och skilda behov från skolans respektive arbetslivets sida kan bidra till att både anskaffningsförfarandet och värderingen av lärlingsplatserna blir oklar. Flera av arbetslivets företrädare pekar med bestämdhet på nödvändigheten av att inte utbilda fler inom yrket än vad som behövs utifrån lokala och regionala behov. De menar också att kvalitet och inte kvantitet är viktig om de ska kunna utbilda bra arbetskraft. De elever som inte ”passar in” eller som inte anstränger sig för att anpassa sig bör nog rätt tidigt välja en annan bana. Några lärlingar har också slutat på sådana grunder. Det talas om att avhopp inte alltid behöver betraktas som något negativt.

Skolan å andra sidan har ett bredare ansvar för eleven än vad arbetsplatsen har och får också ta konsekvenserna av om det inte går att få fram en lämplig arbetsplats eller om elever ”inte passar in”. Här menar någon av arbetslivets företrädare att skolan har en alltför ”slapp” attityd eftersom de vill försöka få eleven att stanna kvar så länge som möjligt på arbetsplatsen, något som kan spegla arbetslivets och skolans skilda roller och ansvar. Det framstår alltså som nödvändigt för lärlingsråden att kunna utveckla enhetliga principer, hämtade från både skolan och arbetslivet, som tydliggör vilka krav som ska ställas vid godkännande av en lärlingsplats. Certifiering av lärlingsplatser skulle bidra till en genomgripande kvalitetshöjning.

6.3 Konkretisering av yrkes- och utbildningsplaner

Enligt förordningen om försöksverksamheten ska skolan bedöma om den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen motsvarar de nationella målen för utbildningen och även i övrigt svarar mot de krav som ställs i läroplan, kursplan och andra styrdokument. Skolhuvudmannen ska också besluta om vilken eller vilka nationella eller lokala kursplaner som ska tillämpas.

Eftersom lärlingsutbildningen ska jämföras med nationella program krävs en gedigen bearbetning, konkretisering och tolkning av styrdokument där både skolan och arbetslivet rimligen måste bidra med sina respektive kompetenser. Här handlar det om att vara förtrogen med respektive nationellt program och därutöver tillämpa de särskilda styrdokument som inrättats för lärlingsutbildningen. Eftersom lärlingsutbildningens styrdokument är av en mycket övergripande och generell karaktär krävs en grannliga bearbetning och konkretisering av vilket innehåll utbildningen ska omfattas av, vilken omfattning olika delar av innehållet ska ha och vilka kravnivåer som ska ställas. Därutöver ska en tydlig plan upprättas över vilket innehåll och vilka kompetenskrav som ska hänföras till den skolförlagda delen och vilka som ska hänföras till den arbetsplatsförlagda delen. Behovet av tydliga riktlinjer för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen understryks av att utbildningsmomentet omfattar minst hälften av den totala utbildningstiden, ofta mer än så.

I lärlingens slutbetyg ska också en beskrivning av genomförda utbildningsavsnitt bifogas. Det nya förhållandet att minst halva utbildningen ska vara arbetsplatsförlagd innebär att det inte finns några gamla planer att stödja sig på utan kräver en i samråd mellan skolan och arbetslivet uppgjord utbildningsplan som tydliggör innehåll, tidsplan och kompetenskrav. Obefintliga utbildningsplaner eller bristfälliga sådana, som inte är väl förankrade i mål och riktlinjer, försvårar möjligheten att upprätthålla progression i utbildningen och att på säkra grunder göra bedömningar av elevernas lärande- och kunskapsutveckling. Det går ut över kvaliteten och likvärdigheten i yrkesutbildningen och gör det svårt att sätta kursbetyg på det arbetsplatsförlagda momentet (vilket alltså motsvarar minst halva utbildningstiden).

Det visar sig i vår undersökning att de mer konkreta frågorna kring tillämpning av nationella och lokala kursplaner samt fördelningen av kunskapsinnehåll mellan skolan och arbetslivet med utgångspunkt från de stipulerade kraven har en ganska liten plats i lärlingsråden. Det verkar vara karaktärsämnesläraren som i många fall planerar och lägger upp utbildningen. Riktlinjerna är emellertid ofta ganska allmänna och övergripande. I de fall då planerna sedan presenteras i lärlingsrådet menar vissa arbetslivsföreträdare att det kan vara svårt att få gehör för kompletteringar, preciseringar och ändringsförslag. Någon arbetslivsföreträdare lyfter fram att karaktärsämnesläraren, alltså den som planerar utbildningen, absolut inte

är uppdaterad på vad som gäller i arbetslivet och att arbetslivets synpunkter därför borde få större och framförallt snabbare genomslag. Även om ”skolan lyssnar” så kan det ta flera år innan det händer något och då har ju redan ”bristfälliga” yrkesmän/kvinnor utbildats, trots att medvetenheten funnits. En skolföreträdare framhåller å andra sidan att arbetslivet styr utbildningen godtyckligt efter sina egna behov, men att detta också möjliggörs av de vaga riktlinjerna för lärlingsutbildningen.

Flera arbetslivsföreträdare pekar också på problemet med att det måste vara tydligt vilka allmän- och yrkesteoretiska kunskaper skolan erbjuder för att de ska kunna gå vidare i sin kunskapsutveckling när de kommer till arbetsplatsen. Här bör framhållas att det också finns arbetslivsföreträdare som lyft fram exempel på ett fungerande samarbete mellan karaktärsämnesläraren och arbetsplatsen, där en flexibel hållning från båda parter bidragit till att utbildningens innehåll och kvalitet utvecklats effektivt. Kanske finns flera sådana exempel, men den positiva utvecklingen är inte alltid en följd av lärlingsrådets arbete och finns inte heller systematiskt förankrat i rådet, utan kan snarare bygga på enstaka relationer som ju är bra men inte självklart hållbara över tid. Det finns en hel del otydlighet kring dessa frågor. Kvalitets- och styrningsarbetet verkar ganska godtyckligt hanterat och lärlingsrådets betydelse i sammanhanget är ofta oklar. Det ska återigen framhållas, som framgått tidigare, att det alltså också finns exempel på lärlingsråd som arbetar mycket ambitiöst med utbildningsplanefrågor, t.ex. vid Hantverksakademien i Stockholm, Bergska gymnasiet i Finspång och lärlingsrådet i Dalarna. Men detta verkar mer bero på enskilda rådsledamöters personliga engagemang och tidigare erfarenheter än på tydliga och generellt definierade riktlinjer för lärlingsrådets verksamhet.

Ytterligare en mycket viktig och komplicerad uppgift är bedömning och betygsättning av lärlingarnas kunskapsutveckling. Betygsättning är formellt en myndighetsutövning och lärarens betygsättning kan ha avgörande betydelse för den enskilde eleven. De grundläggande kraven och principerna för bedömning och betygsättning av gymnasieelever är gemensamma och omfattar ett antal hörnstenar. (Lpf 94) Utgångspunkten är alltid program mål, kursmål och betygs kriterier. Läraren är också skyldig att kontinuerligt informera eleven om studiesituation och kunskapsutveckling, och dessutom skyldig att använda all tillgänglig information vid betygsättning. När det gäller bedömning och betygsättning av lärling-

arnas arbetsplatsförlagda utbildning ska betyg sättas av läraren efter samråd med handledaren. Här behöver knappast poängteras vilken grannlaga uppgift det handlar om. Att bedöma elevers kunskapsutveckling och prestationer under den tid de tillbringar på arbetsplatsen kräver konsensus i handledarens och karaktärsämneslärarens tolkning av och inställning till mål och kriterier.

Vid många skolor och arbetsplatser läggs mycket arbete på att hitta former för att ge eleverna en likvärdig och transparent bedömning. Men det mesta talar också för att det finns en hel del godtycke, bland annat därför att karaktärsämneslärarnas kontakter med handledare och lärlingar på arbetsplatserna många gånger är mer eller mindre osystematiska. 20 procent av de skolor som besvarat enkäten anger att de inte tar upp bedömningsfrågor i lärlingsrådet, vilket är alarmerande. Skolan och arbetslivet har ett gemensamt ansvar för den grannlaga uppgiften och rådet borde ges ett stort ansvar att utforma gemensamma riktlinjer och hitta former för genomförande. Risken är uppenbar att många saknar systematiska verktyg, som är väl förankrade i både skolan och i arbetslivet, och som kan användas gemensamt för en analys av elevernas kunskapsutveckling. Här finns förmodligen ett stort behov av stödmaterial och riktlinjer. De nya nationella programråden borde i samverkan med Skolverket kunna bidra i sammanhanget.

6.4 Arbete med elevfrågor samt uppföljnings- och trepartssamtal

Enligt gymnasieförordningen ska en individuell studieplan upprättas för varje elev. Här ska elevens studiegång definieras och det ska också enligt lärlingsförordningen framgå om eleven följer en lärlingsutbildning. En gymnasieelev ska också, enligt gymnasieförordningen, minst en gång per termin få en samlad information om sin kunskapsutveckling och studiesituation i form av ett utvecklingssamtal. I Lpf 94 avsnitt 2.5 "Bedömning och betyg" ges också riktlinjer som påtalar vikten av dialog med eleven. Tydliga krav finns alltså på att eleven har rätt till fortlöpande utvecklingssamtal så att han eller hon vid betygsättningen är väl förtrogen med grunderna för bedömningarna.

Skolan har ansvaret för att dessa krav tillgodoses. I en lärlingsutbildning, med minst halva utbildningen arbetsplatsförlagd, blir det än viktigare att systematisera arbetet med att förmedla infor-

mation om elevens kunskapsutveckling. Frågan är då vilken roll arbetslivet har i det arbetet och hur väl genomtänkta och bearbetade dessa frågor är. Eleven har under lång tid utvecklats, bedömts och formats inom en skolkod och ska nu inlemmas i en yrkeskultur där en delvis ny identitet ska formas, vilket kan vara en stor omställning för många elever. Här blir handledarens och karaktärsämneslärarens professionella kompetens avgörande. Handledaren ansvarar tillsammans med sina kolleger mer eller mindre dagligen för eleven. Karaktärsämneslärare, som ansvarar för att skolans krav uppfylls, ska dessutom utgöra en länk mot arbetslivet och handledaren. Karaktärsämneslärarens roll lyfts också fram av många arbetslivsföreträdare som avgörande för hur lärandeprocessen och samordningen mellan skola och arbetsplats fungerar.

Ett centralt inslag i elev – och uppföljningsarbetet är det trepartssamtal som föreskrivs att elev, handledare och karaktärsämneslärare ska ha för att bidra till och följa upp elevens utveckling. Hur ofta trepartssamtal förekommer, vad samtalen innehåller och hur de dokumenteras och används blir centrala kvalitetsaspekter för utbildningen i stort. Utifrån intervjuer med arbetslivets företrädare är det uppenbart att förekomsten av trepartssamtal varierar från inga alls till flera gånger per termin. En intervjuperson menar att ”några regelrätta samtal förekommer inte, men det fungerar ändå, vi pratar ju varje gång karaktärsämneslärare kommer ut och det fungerar jättebra. Sedan har vi tät kontakt via e-post.”. Någon annan beskriver å andra sidan väl organiserade rutiner för trepartssamtal som ”fyrpartssamtal” som genomförs tre gånger per termin. Att det är ett fyrpartssamtal beror på att lärlingsrådsrepresentanten och tillika chefen i det aktuella företaget vill delta i samtalen tillsammans med elev, handledare och karaktärsämneslärare. Han menar att som chef i ett större företag finns inte möjlighet att följa lärlingen på nära håll utan här måste olika roller tillvaratas: ”min roll hamnar inte på detaljnivå men jag kan bidra med synpunkter på frågor som gäller alla som kundbemötande, klädsel, tidspassning osv.” Handledaren och karaktärsämneslärare tar i sin tur ansvar för frågor kring studiesituation och kunskapsutveckling.

Mellan dessa två exempel som utgör ytterligheter finns många mer eller mindre framgångsrika sätt att svara mot kravet om systematisk handledning och kommunikation med eleven. Det är emellertid inte tillfredsställande att denna viktiga del av lärlingsutbildningen inte fungerar mer likvärdigt. Flera intervjupersoner som företräder arbetslivet ger också uttryck för en otillfredsställelse

över att samverka med skolan och karaktärsämneslärarna inte systematiseras i större utsträckning. Det handlar då inte bara om antalet träffar utan också om förutsättningarna för uppföljningen i form av tydliga utbildningsplaner och riktlinjer för utbildningen.

Skolans och arbetslivets gemensamma ansvar för eleverna genererar frågor av principiell karaktär som i en lärlingsutbildning måste hanteras utifrån andra förutsättningar än vad som gäller för en skolförlagd utbildning. Rutiner för hur elevfrågor ska synkroniseras mellan arbetslivet och skolan och vilken roll lärlingsrådet ska ha blir viktiga. Skolorna anser att de arbetar mycket eller ganska mycket i lärlingsrådet med frågor kring elevens utveckling, drygt 50 procent, och cirka 30 procent menar att det även gäller elevens lärande. Beträffande psykosociala frågor så anger 30 procent att det är en central fråga. Men en lika stor andel har angett att psykosociala frågor sällan eller aldrig tas upp i lärlingsrådet.

Det förhållandet att elevfrågor inte självklart aktualiseras i lärlingsrådet förklaras i intervjuer med att det är alltför känsliga frågor av personlig karaktär som hanteras och att det är olämpligt att elever deltar. Men att eleverna är oundgängliga i utformning av principer för arbete med elevfrågor och att elevfrågor måste vara centrala i lärlingsrådet framstår som självklart. Samtidigt skulle elevfrågor av mer individuell karaktär kunna hanteras i särskild ordning exempelvis i trepartssamtal men också i andra forum med rutiner för rapportering till berörda inom lärlingsrådet. En möjlig hantering kunde också vara att lärlingsrådet varje termin avsätter ett särskilt möte där individuella elevfrågor hanteras utan att elevrepresentanter deltar. Här kunde eventuellt skolans elevvårdspersonal medverka.

I intervjuerna framkommer emellanåt en kulturskillnad mellan företrädare för arbetslivet, å ena sidan, och skolans företrädare å den andra. Arbetslivets företrädare är mer angelägna att diskutera personfrågor och ”ta tag i problemen”, där man upplever att sådana finns.

6.5 Handledarutbildning

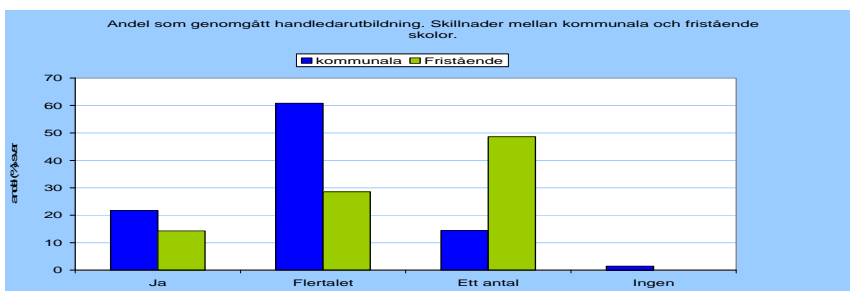
Av det som berörts ovan om skolans och arbetslivets gemensamma ansvar blir det uppenbart att handledarutbildningen är en väsentlig fråga. I förordningen för gymnasial lärlingsutbildning definieras lärlingsrådets ansvar för handledarfrågan. Lärlingar ska utbildas

under ledning av en handledare. Skolan ska säkerställa att de arbetsplatser som tar emot lärlingar har kompetenta handledare. Bara den handledare som har nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och som i övrigt bedöms som lämplig, får anlitas. Skolan och arbetslivet måste alltså gemensamt definiera vad som krävs av en kompetent handledare och vad som kan betraktas som nödvändiga kunskaper och också definiera lämplighet hos en handledare. Därefter ska en utbildning med lämpligt innehåll utformas. Skolan har ansvaret för att tillhandahålla handledarutbildning och får också statliga medel för detta ändamål.

En mängd olika former av handledarutbildningar finns att tillgå. Skolverket har också utarbetat ett stödmaterial för handledarutbildning för gymnasial lärlingsutbildning. Vissa skolor har dessutom sedan tidigare erfarenhet av att bedriva handledarutbildning i anslutning till de skolförlagda yrkesprogrammen. Dessutom har vissa arbetsplatser och branscher en tradition att organisera handledarutbildning för sin personal.

På frågan om arbetslivets handledare som arbetar inom ramen för lärlingsförsöket har genomgått handledarutbildning anger knappt 20 procent av skolorna att handledarna har utbildning, medan 50 procent anger att handledarna ”till viss del” har genomgått sådan utbildning. Knappt 30 procent av skolorna anger att handledarna ”i liten grad” eller ”inte alls” har genomgått utbildning.

Diagram 4



Vid en jämförelse mellan kommunala och fristående skolor visar det sig att de kommunala skolorna i högre grad har utbildade handledare jämfört med vad de fristående skolorna har. Här kan de kommunala skolornas erfarenhet och tradition spela roll. Men ekonomiska motiv kan också spela en roll. Handledare ska ha hand-

ledarutbildning och med tanke på att de fristående skolorna utbildar ett så stort antal lärlingar, framstår bristen på utbildade handledare som ett problem som bör beaktas.

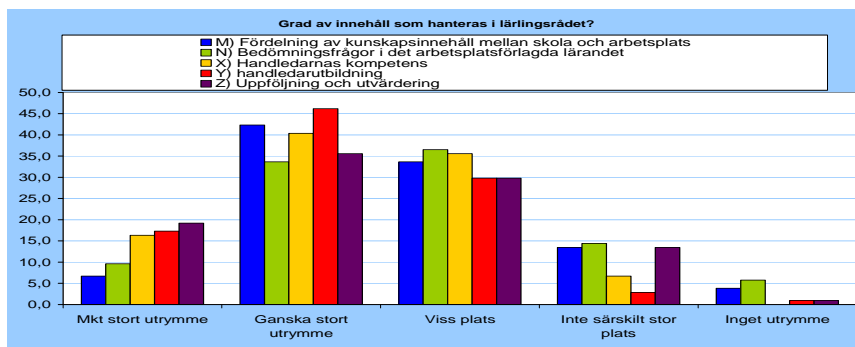
En fråga handlar om handledarna har utbildning. En annan fråga är hur omfattande och vilken kvalitet utbildningen har. Det framstår som att kvaliteten på de handledarutbildningar som genomförts varierar kraftigt. Arbetslivsföreträdare återger i intervjuerna samma ytterligheter i den här frågan som i flera andra frågor. Någon beskriver hur den egna branschen har utbildat samtliga handledare, såväl de som handleder gymnasielärlingar som andra lärlingar och elever, under sju dagar. Här har skolan bidragit med resurser för den första delen medan arbetslivet svarat för resterande kostnader. Andra företrädare menar att det inte har varit aktuellt med handledarutbildning medan åter andra beskriver att skolan visserligen har erbjudit, men att det ”inte finns en chans” för handledarna att hinna med det. De har för mycket att göra och det skulle bli ett alltför stort ekonomiskt avbräck. Flera arbetslivsföreträdare menar att skolorna borde erbjuda ekonomisk ersättning när de kallar till halv- eller heldagar för att utbilda handledare.

När det gäller frågor om handledarnas kompetens så anger knappt 60 procent av skolorna i enkäten att frågor av det här slaget hanteras i rådet. Beträffande handledarutbildning visar det sig att knappt 65 procent av skolorna anger att dessa frågor får ett mycket stort eller stort utrymme i lärlingsrådets arbete. Samtidigt har mellan 35 och 40 procent markerat att dessa frågor har fått ett visst eller begränsat utrymme. Med tanke på det ansvar handledaren har inom lärlingsutbildningen så framstår det som nödvändigt att tydligare reglera kravet på handledarutbildning. Det sistnämnda framhölls också i den senaste gymnasieutredningen. Viss omfattning och vissa obligatoriska inslag bör ingå. Här kan Skolverkets verktygslåda utgöra ett underlag och de nya nationella programråden bör kunna bidra med ytterligare underlag. En av arbetslivet och skolan certifierad handledarutbildning skulle kunna bidra till kvalitetssäkring av utbildningen samtidigt som utbildningen skulle kunna vara meriterande för handledaren inför lönesamtal eller inför ansökan till yrkeslärarutbildning. Det är viktigt att handledarskapet får en professionell och därmed attraktiv status på arbetsplatserna.

I diagram 5 framgår det hur skolorna uppger att lärlingsråden prioriterat innehåll kopplat till fem av de områden som berörs ovan: fördelning av kunskapsinnehåll mellan skola och arbetsplats,

handledarkompetens, uppföljning och utvärdering, bedömningsfrågor –APL och handledarutbildning.

Diagram 5



Fördelningen visar den spännvidd som finns i varje delfråga. Samtliga innehållsområden har en likartad fördelning där flertalet ligger i mitten, men där också flertalet finns i ytterligheterna ”mycket stort utrymme” och ”inget utrymme”. Även om vissa skillnader skulle kunna utläsas så är just den splittrade bilden talande för innehållet i lärlingsrådets arbete. Det är i sig otillfredsställande eftersom det illustrerar betydande oklarheter när det gäller lärlingsrådets grundläggande funktioner som styrorgan för lärlingsutbildningen. Det är, som har framgått tidigare, inte bara oklart vad och vilka intressen som medlemmarna i lärlingsrådet representerar. Det är också oklart vilka huvudfrågor lärlingsråden ska fokusera på.

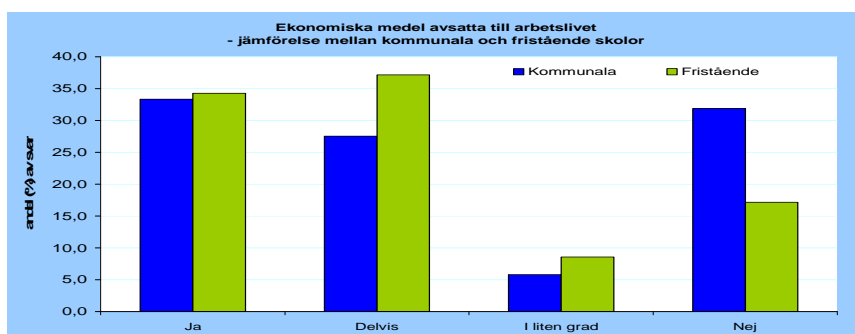
6.6 Medelsfördelning och resursfrågor

Till varje huvudman för skolor som deltar i försöksverksamheten lämnas 25 000 kr per deltagande elev och läsår. Statsbidraget ska enligt anvisningarna i förordningen bland annat användas för att utveckla handledningens kvalitet via exempelvis handledarutbildning. De skolor som deltar i lärlingsförsöket behåller också den sedvanliga skolpengen för de deltagande eleverna fullt ut.

Ledamöterna i lärlingsrådet får vanligtvis inte några särskilda resurser som ersättning för arbetet i lärlingsrådet. Samtliga aktörer med hög representation i rådet, alltså skollärdare, karaktärsämneslärare och arbetslivsrepresentanter, har huvudsakligen det uppdrags-

get inom ramen för sina tjänster. När det blir fråga om huruvida företagen får del av statsbidraget så visar svaren, både från kommunala och fristående skolor, att drygt en tredjedel av arbetsplatserna får det. Drygt en tredjedel av arbetsplatserna får inte alls eller i liten grad del av statsbidraget. Resterande skolor menar att arbetslivet delvis eller i viss grad får del av statsbidraget. Det måste då betonas att det är ganska oklart vad som egentligen avses med att "få del" av statsbidraget. I flertalet fall syftar man på att skolan anordnar någon aktivitet till vilken företrädare för arbetsplatser med lärlingar bjuds in.

Diagram 6



Intervjuerna ger en relativt entydig bild. Resurser till arbetsplatserna för medverkan i lärlingsutbildningarna är marginell. Någon ersättning för deltagande i rådsmöten eller för handledning förekommer knappast. Flera arbetslivsföreträdare uttrycker också att de ser det som naturligt att arbetsplatsen, av eget intresse, ska stå för kostnader i anslutning till det arbetet. Flertalet säger att de inte erhåller några resurser alls förutom i några få fall då exempelvis ersättning för någon dags handledarutbildning, ersättning för handledningslitteratur eller ersättning för bilresor till rådsmöten betalas ut. Samtidigt verkar medvetenheten i resursfrågan vara något osäker och vissa företrädare har svårigheter att identifiera vad som gäller avseende ersättning för olika typer av lärlingar och elever i praktik. Eftersom olika regler gäller för olika elevgrupper så kan det innebära att de svar vi har fått omfattar fler elever än de som ingår i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Frågan om resurser har varit central i vissa lärlingsråd, medan flera av de som intervjuas verkar svagt insatta i frågan. En företrädare pekar på att resurs-

frågor på alla nivåer har hanterats i lärlingsrådet, allt från USB-minnen till kurslitteratur. En annan företrädare menar att skolan använder de avsatta resurserna för egna intressen och ytterligare en företrädare uppger att skolan tar betalt, 15 kr per timme, för varje lärling eftersom skolan anser att lärlingarna utgör en resurs för det aktuella företaget.

Men bilden är inte entydig. I våra intervjuer med företrädare för arbetslivet har det också framkommit kritiska synpunkter där man menar att skolorna hanterar lärlingsutbildningen som en källa till extra intäkter och besparingar. Uppgifter och kostnader förs över från skola till arbetsliv utan motsvarande ekonomisk kompensation. I länder med etablerade lärlingsutbildningssystem, t.ex. Danmark och Norge, utgår ofta stöd direkt till de medverkande parterna i arbetslivet. I våra intervjuer har det också påtalats att de extra resurser som skolorna får och frigör via lärlingsutbildningen borde användas för att anställa utbildningssamordnare på skolorna för att organisera utbytet med arbetsplatserna effektivare och systematisera uppföljningen av elevernas lärande, men att detta sker i alldeles för liten utsträckning.

Med tanke på lärlingsrådets roll som styrande organ för utvecklingen av lärlingsutbildningarna borde samtliga frågor som har berörts i avsnitt 6 ha ett givet utrymme i lärlingsrådets arbete. Våra resultat ger inte en grund för definitiva slutsatser om vilket arbete som faktiskt genomförs i anslutning till lärlingsutbildningarna, men uppenbarligen har de centrala frågor som berörts ovan inte den plats i lärlingsråden som är motiverat med tanke på dess strategiska betydelse. Uppenbarligen är osäkerheten alldeles för stor om lärlingsrådets egentliga roll och huvudfunktioner.

7. Kritiska frågor och förslag om lärlingsrådets funktioner

I det följande och avslutande avsnittet presenterar vi våra övergripande slutsatser. Våra preliminära resultat talar i korthet för att lärlingsrådets funktioner inte är tillräckligt tydligt specificerade och reglerade. Det bidrar i sin tur till att förordningens intentioner med lärlingsråden inte uppfylls. Lärlingsråden får inte den samordnande, kvalitetssäkrande och styrande funktion som motsvarande organ har inom t.ex. dansk och norsk yrkesutbildning.

Det ska återigen betonas att detta inte är någon slutlig undersökning. Vår uppföljning kommer att drivas vidare, men våra slutsatser och förslag så här långt kan i korthet sammanfattas enligt följande:

På skolor med lärlingsutbildningar som spänner över flera branschområden kan det vara ett problem att få ett tillräckligt starkt yrkesfokus inom råden. Det gör att de deltagande parterna – framför allt från arbetslivet – ofta känner sig mindre berörda av de diskussioner och frågor som behandlas på lärlingsrådets möten. På skolor som omfattar ett större antal lärlingar kan det vara en god idé att inrätta särskilda yrkesråd som delegeras uppgifter att ta fram uppdaterade yrkesplaner och med utgångspunkt från dessa organisera uppföljning och kvalitetssäkring av den arbetsplatsförlagda utbildningen.

Metoderna för kvalitetssäkringen av den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen, som omfattar minst – och ofta mer än – 50 procent av utbildningstiden, är helt avgörande för en likvärdig och rättssäker hantering av utbildningen. Kvalitetssäkringen och uppföljningen ska omfatta välstrukturerade och återkommande trepartssamtal med företrädare för skolan, handledare på arbetsplatsen och elever. Dessa samtal bör baseras på uppdaterade och detaljerade utbildningsplaner och yrkesbeskrivningar. Det måste vara en strategisk uppgift för lärlingsråden att se till att sådana utbildningsplaner finns tillgängliga på alla områden där det finns lärlingar.

För att garantera kvalitet och bredd i utbildningen finns det anledning att eftersträva rotation för eleverna i den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Det kan givetvis finnas naturliga hinder för ett sådant system, men där antalet involverade företag är tillräckligt stort bör lärlingsråden försöka organisera ett system för växelutbildning.

I dag finns inget utvecklat system för att utse arbetslivsföreträdare i lärlingsråden. Det här föranleder inte bara bristande likvärdighet och godtycke ur ett representations- och inflytandeperspektiv. Det skapar dessutom oklarheter gällande lärlingsrådets och ledamöternas fullmakter. Vilka intressen representerar de och vilket mandat har de att ta beslut som berör konkreta utbildningsfrågor? I praktiken riskerar oklarheterna gällande rådsledamöternas mandat att leda till att lärlingsrådet blir mer av en diskussionsklubb utan påtagligt inflytande. På många skolor ställs lärlingsutbildningen inför ett logistikproblem som hänger samman med yrkes-

lärarnas dubbla roller: att dels bedriva karaktärsämnesundervisning för yrkeselever på de skolförlagda programmen och dels hinna med att följa upp lärlingarna på arbetsplatserna. Uppföljningsarbetet med lärlingar och handledare blir ofta lidande. På större skolor med fler lärlingar bör man eftersträva att anställa särskilda utbildnings-samordnare som uteslutande ägnar sig åt lärlingsutbildningen. På de skolor där man har utbildningssamordnare fungerar utbytet mellan skola och arbetsplatser oftast bättre.

I våra intervjuer har flera företrädare för arbetslivet gett uttryck för en önskan om att eleverna borde få en bättre allmän-teoretisk och yrkesteoretisk grund innan de kommer ut på arbetsplatserna. I dag placeras ofta eleverna ut tre dagar i veckan på en arbetsplats redan från första läsårets första termin. En introduktionsperiod med mer omfattande skolförlagda studier skulle underlätta introduktionen och lärandet på arbetsplatserna.

Det finns också anledning att tydligare fokusera på det sociala ansvaret för eleverna. I många sammanhang talas det om en ”praktikchock” när eleverna kommer ut på arbetsplatserna. Eleverna är t.ex. inte vana vid den jargong som dominerar och de krav som ställs på en arbetsplats. Att skiljas från jämnåriga för att ensam ingå en miljö med övervägande äldre personer är inte heller alltid en lätt sak. För att motverka mönstret med många avhopp finns det återigen anledning att betona betydelsen av en mer genomtänkt introduktion av lärlingarna, bland annat med en mer omfattande skolförlagd utbildningsdel i början av utbildningen.

Lärlingsutbildningens kvalitet och elevernas villkor står och hänger med handledarnas insatser. Det finns anledning att betona att handledning bör betraktas som en professionell insats som förutsätter gedigen kompetens hos handledarna. Handledarutbildningen måste uppvärderas. I dag handlar det ibland om en eftermiddag per år – i många fall genomförs ingen utbildning alls. Programråden bör ges i uppdrag att garantera att alla arbetsplatser som tar emot lärlingar har kompetenta handledare. De nationella programråden bör få som en central uppgift att ta från utbildningspaket för handledare på olika yrkesområden. De företag vars handledare deltar i utbildningen ska få ekonomisk kompensation för detta via det extra statsanslaget för lärlingsutbildningen. En bättre organiserad handledarutbildning borde kunna utgöra en merit vid löneförhandlingar och dessutom beaktas vid ansökningar till yrkeslärarutbildning.

Lärlingsutbildningen innebär att karaktärsämnesundervisningen förflyttas till en arbetsplats. Det är vanligt att eleverna tillbringar tre dagar i veckan eller 60 procent av utbildningstiden på en arbetsplats. Samtidigt får skolan en skolpeng som tidigare – i kombination med ett extra statsbidrag på 25 000 kronor per lärling. I våra samtal med företrädare för arbetslivet i lärlingsråden framkommer det att skolorna ibland kan uppfatta lärlingsutbildning som en modell som medger möjligheter till besparingar. Man sparar in på yrkeslärare samtidigt som skolans intäkter förblir oförändrade – eller till och med högre än tidigare. Det här är ett farligt mönster. Lärlingsutbildning är en kvalificerad och krävande utbildningsform som inte bara ställer krav på elever och medverkande arbetsplatser utan också i allra högsta grad på skolornas insatser. Systemet med uppföljning och kvalitetssäkring kopplade till enskilda arbetsplatser, samt handledarutbildning, ställer stora krav på arbetstid, resurser och kompetens. Lärlingsutbildning ska inte uppfattas som en ”billigare” utbildningsform. Ett sätt att motverka de incitament som kan finnas att utnyttja utbildningsformen på det sättet är att ge lärlingsråden ett ansvar och befogenheter att också fatta beslut om resursfrågor och medelstilldelning.

Källor och referenser

- Act of 17 July 1998 no. 61 relating to Primary and Secondary Education and Training (the Education Act). With amendments in force as of 19 December 2008. In force as of 1 January 2009.
- Albæk, Karsten, “Om Lærepladsspørmålet”, i Memo nr. 212 – September 2004. Økonomisk Institut Københavns Universitet.
- Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser (www.retsinfo.dk/index/UND/AT001700.htm).
- CEDEFOP. Comparative Presentation. 1002 – Funding for initial vocational training: Introduction (www.trainingvillage.gr).
- Denmark. Overview of the Vocational Education and Training System. Cedefop 2008.
- Edgren, Lars, (1987), Lärling – gesäll – mästare. Hantverk och hantverkare i Malmö 1750–1847.
- Eurybase – The information database on education systems in Europe. Norway (www.eurydice.org).

- Lärlingsordningen – regjeringen.no
(www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/Videregaaende-opplaring/).
- Lpf 94 Läroplan för de frivilliga skolformerna.
- OECD, (1994), Apprenticeship: Which way forward?
- OECD, (2009), Learning for Jobs. OECD Policy Review of Vocational Education and Training. Initial Report.
- Olofsson, Jonas & Wadensjö, Eskil, (2006), Lärlingsutbildning – ett återkommande bekymmer eller en oprövad möjlighet?
- Olofsson, Jonas, (2005), Svensk yrkesutbildning. Vägval i internationell belysning.
- Regeringens prop. 2008/09:199 Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan.
- Ryan, Paul, (2000), "The institutional requirements of apprenticeship: evidence from smaller EU countries", i *International Journal of Training and Development*, nr. 4.
- Ryan, Paul, (2003), "Evaluating Vocationalism", i *European Journal of Education*, nr 2.
- SFS 1997:702 Förordning om kvalitetsredovisning inom skolväsendet m.m.
- SFS 2007:1349 Förordning om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.
- Skolverket, (2006), Redovisning av förslag till "gymnasial lärlingsutbildning" inför gymnasieskolan 2007.
- Soskice, David, (1994), "Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System", i Lynch, Lisa M., (red), *Training and the Private Sector*.
- SOU 1986:2 En treårig yrkesutbildning. Betänkande. Del 1. Riktlinjer för fortsatt arbete.
- SOU 2009:85 Gymnasial lärlingsutbildning – hur blev det? Erfarenheter av det första försöksåret?
- Tillegg til rundskriv F-04-03 Tilskudd til bedrifter som tar inn lærlinger og lære kandidater. (www.regjeringen.no/kd/dep/).

Erfarenheter av APU?

*Docent Lars Pettersson
Lunds Universitet*

The institutions providing VET (Vocational Education & Training) have a style and ethos quite different from the world of work with different goals, incentives and constraints. And yet, despite the separation, the task of VET remains that of meeting labour markets needs – of providing learning for jobs. (OECD 2009)

Bakgrund

I den gymnasiereform som genomfördes under första delen av 1990-talet ingick att minst 15 veckor av den kursplanestyrd undervisningen på yrkesförberedande program skulle förläggas till arbetsplats. Elevens tid på arbetsplatsen skulle styras av på förhand givna mål, som var kopplade till kurser inom respektive program. ”Lärande i arbete” och ”arbetsplatsförlagd utbildning” blev nyckelbegrepp.

Ungas behov av arbetsplatsförlagt lärande har sannolikt ökat under de senaste årtiondena. Ett skäl är det nära nog försvinnandet av en fungerande arbetsmarknad för lågutbildade unga. Låglönesatsningar, implicita minimilöner och så kallade trygghetslagar har gjort nyanställning riskabel och överhuvudtaget gjort arbetsgivaren obenägen att anställa otränad och okänd arbetskraft. Det gäller att kunna presentera sig som ”job ready” (OECD 2009). Fördelarna för arbetsgivarna är uppenbara. De kan välja bland nyexaminerade, som direkt kan användas i produktionen och om vilka relevant information finns, eftersom de vistats en hel del på arbetsplatser. Arbetsplatsförlagt lärande ligger i tiden.

Ett lands näringsliv och olika arbetsplatser borde för övrigt utgöra en storartad pedagogisk miljö, om det är direkt anställningsbarhet man är ute efter, eftersom det är just i den miljön många av de unga ska anställas.

Eller är det så? Ett problem är att det företag och det yrke som praktikanten, traineen, lärlingen utbildas i kanske inte finns några år därefter – eller har förändrats avsevärt. Överhuvudtaget finns många problem, när det gäller att få arbetsplatser att fungera som

pedagogisk miljö. Så kan, inte minst i den konkurrensutsatta sektorn, verksamheten vara relativt kortsiktigt och hårt produktionsinriktad. Arbetsplatsen förväntas ställa upp med ett långsiktigt åtagande som kan vara svårt att fullfölja. Kriser, lågkonjunkturer eller andra störningar gör lätt att lärlingar och praktikanter får komma i andra hand. Så har, under senare tids finanskris, en rad länder ställts inför problemet att hantera lärlingar som blivit överflödiga på arbetsplatsen under sin utbildningsperiod (OECD 2009). Överhuvudtaget gör den ständigt pågående omvandlingen att yrkesutbildning inte enbart bör vara arbetsplatsspecifik eller ens branschspecifik. Den bör även innehålla generella inslag som kan bära vidare vid en snabb förändring av arbetsmarknaden och skapa en grund för livslångt lärande. Det vill säga ge möjlighet att byta arbete längre fram i livet. Det innebär att yrkeselevers utbildning i en rad andra länder, bland andra Sverige, sköts av såväl skolfolk som representanter för näringslivet. Samtidigt kan även andra offentliga instanser än skolan ha olika typer av inflytande på verksamheten. Utbildningen genomförs med andra ord av grupper som kan ha helt olika utbildning, erfarenheter och verksamhetsmål.

Inte minst gäller att få skola och arbetsplats att se saker och ting på samma sätt och samarbeta, när det gäller utbildningens innehåll, inriktning samt uppföljning och utvärdering. I flera länder har rapporterats om problem gällande samarbetet mellan olika intressen och grupper som ska samverka om arbetsplatsförlagd utbildning. Det har bland annat varit vanligt att identifiera olika typer av ”gap” mellan skola och arbetsliv och mellan teori och praktik, som ansetts besvärliga att överbrygga (OECD 2009).

Olika lösningar har diskuterats. Så har handledarutbildning ofta setts som en räddare i nöden. Utbildare från företagsvärlden anses inte uppfatta sig som en speciell kategori, och uppfattas heller inte som en sådan i sin omgivning. Snarare uppfattas de som personal som utbildar lite vid sidan om sitt egentliga arbete (Höghi 2006). De blir därmed ovilliga att skaffa sig de kunskaper de faktiskt behöver som utbildare (OECD 2009). Kunde man ändra på det förhållandet skulle mycket vara vunnet, har man menat.

Överhuvudtaget har problemen med ”skolor organiserad arbetsplatsförlagd utbildning” fått internationell uppmärksamhet. Så har inom ramen för OECD, olika länders erfarenheter sammanställts och kokats ned till en katalog över vad som kännetecknar framgångsrik sådan (OECD 2000):

Högkvalitativ skolorganiserad arbetsplatsförlagd utbildning karaktäriseras av:

1. Arbetsplatsplaceringar så långa att verklig inläring sker.
2. Systematisk analys av arbetsplatsens utbildningskapacitet, för att se vad arbetsplatsen realistiskt kan ge.
3. En formell utbildningsplan, som bestämmer vad som ska läras ut och läras in och som klargör vilka delar av elevprogrammet som är skolbaserade och vilka som är arbetsplatsbaserade.
4. Arbetsgivarinblandning i urvalet av elever vid arbetsplatsplacering.
5. Förekomsten av en utbildad programkoordinator, som kan skapa kommunikation mellan skola och företag och medla när problem uppstår.
6. Användning av kvalificerade högkompetenta arbetare som handledare eller mentorer.
7. Regelbunden kontakt ansikte mot ansikte mellan samordnare och handledare.
8. Övervakning av elever på arbetet av programkoordinatorn.
9. Utvärdering av elevprestationen gentemot utbildningsplanen vid arbetsperiodens slut. Utvärderingen genomförs av handledare och programkoordinator gemensamt.
10. Omfattande ansträngningar av skolan att relatera det som lärts in på arbetsplatsen till den skolbaserade inläringen.

Kvalificerade handledare, utbildade koordinater/medlare och täta kontakter, omfattande ansträngningar att anpassa arbetsplatsinläring och skolinläring till varandra m.m., tänktes med andra ord kunna förbättra situationen.

OECD har även genomfört analys av den specifikt svenska erfarenheten. Bland annat kommer man till resultatet att: "Arbetsgivare tenderar att se sig själva som utanförstående som betjänas av utbildningssektorn, inte som partners och medansvariga som skapar yrkesutbildning" (OECD 2008). Man menar dessutom att Sveriges relativt omfattande separation mellan arbetets värld och den skolbaserade yrkesutbildningens ökar risken att utbildningen inte når upp till arbetslivets krav. "Den standard och det kvalifika-

tionssystem som används i gymnasial utbildning tenderar att sakna trovärdighet på arbetsmarknaden.” Överhuvudtaget andas rapporten kritik mot att arbetsmarknadens parter har alltför lite inflytande på den gymnasiala yrkesutbildningen. Att den är alltför skolstyrd och att de institutioner som finns för konsultation och samarbete mellan skola och arbetsliv är otillräckliga.

Närliggande kritik har dykt upp även i andra sammanhang. Så har en pedagogisk tradition ifrågasatt själva skolstyrningen. Den har, enligt svenska representanter, inneburit att den praktiska och förtrogenhetsmässiga kunskapen fått stå tillbaka för teoretisk sådan. Att, i Sverige, programgymnasiets arbetsplatsförlagda inslag fått underordna sig den skolbänksförlagda teorin (Höghielm 2006). Bättre vore att låta något annat än skolans kursplan bestämma fördelning och tågordning mellan teoretiska och praktiska inslag. Så finns exempel på industriprojekt, där man använt sig av det svenska programgymnasiets yrkesteoretiska avsnitt, men låtit praktiken bestämma när och hur det teoretiska stoffet ska användas (Höghielm 2005). Man har ansett att teori och praktik då sammanflätas på ett naturligt sätt, att man kanske inte ens behöver skilja på teori och praktik. Det handlar om en interaktion som kunde innebära fördelar. Bland annat skulle eleverna i lägre grad fungera i två olika värdesystem, skolans och arbetsplatsens, med allt det innebär för de skolämnena som inte upplevs som direkt relevanta för yrket (Berglund 2007).

Tilläggs kan att den svenska inriktningen på skolstyrning och hög andel skolbänksutbildning kan ges en historisk förklaring. Den tidiga och höga andelen industriella storföretag gjorde att fackföreningarna kom att organiseras i branschförbund och inte i yrkesförbund. Den danska inriktningen på att skydda hantverks- och yrkeskunskaper och utbilda i yrken blev därför inte fullt ut den svenska. Man kom att i högre grad utbilda arbetskraft i stället för yrkesarbetare. Storföretagen fick efterhand mer användning för generella kvalifikationer än småföretagen. Generell utbildning kunde förmedlas som skolutbildning – och med fördel tas om hand av det offentliga. Speciellt om man hade ett stort antal som skulle utbildas. Det långvariga och starka socialdemokratiska inflytandet på utbildningsfrågorna ger ytterligare förklaring. Här fanns en positiv inställning till staten som aktör. Här fanns även sedan gammalt en uppfattning om utbildning som ett moderniserings- och civilisationsredskap, tillika redskap för ökad jämlikhet. Samtidigt har funnits en relativt låg värdering av yrkesutbildning jäm-

förd med generellt inriktad utbildning (Olofsson 2010). En alltför specialiserad yrkesutbildning ansågs bl.a. permanenta olikheter i bildning och allmänna medborgarkunskaper och därmed i livskvalitet. Man ville mjuka upp den åtskillnad som funnits mellan yrkesutbildning och allmän utbildning. Efterhand inordnades även hanteringen av strukturomvandlingen i den socialdemokratiska idévärlden. Utbildning gavs uppgiften att underlätta omvandling och omflyttning och därmed tillväxt och sysselsättning. Alltför specialiserad yrkesutbildning kunde inte spela den rollen.

Resultatet av allt detta blev relativt liten andel arbetsplatsförlagt lärande och relativt svagt engagemang från arbetslivets sida i det svenska programgymnasiets yrkesförberedande program.

Några svenska utredningar och utvärderingar

I Sverige kom det tidiga 1990-talets reform snart att utvärderas. Bland annat genomfördes 1997–1998 en undersökning av just den arbetsplatsförlagda gymnasieutbildningen (APU). Det övergripande syftet var att redovisa i vilken utsträckning gymnasieskolorna uppfyllde de nationella målen för APU. Undersökningen ingick i Skolverkets projekt ”Skola – Arbetsliv” och byggde på uppgifter från 187 svenska gymnasieskolor. Under 2005–2006 genomfördes en undersökning om det lokala samrådet, som bl.a. tog upp APU, av Yrkesdelegationen i samverkan med Myndigheten för skolutveckling, Vi ska i det fortsatta anknyta framförallt till dessa undersökningar, men även till några ytterligare.

De olika utvärderingarna visar att problem fanns från början med att genomföra APU i den omfattning som gymnasiereformen föreskrev. Enligt 1998 års undersökning hade endast 63 procent av eleverna i Åk 3 fått den APU som föreskrevs. Kommunförbundets undersökning från 1995 hade för övrigt givit liknande resultat. Stora skillnader fanns dock mellan de olika programmen. De som lyckats bäst 1998 var Omvårdnads- och Barn- & fritidsprogrammet (88 %). Även Naturbruksprogrammet lyckades väl (85 %). Sämst resultat uppvisade Mediaprogrammet (29 %) och Elprogrammet (21 %).

Även den APU som faktiskt genomfördes utsattes för kritik. 1998 års undersökning sköt inte minst in sig på tillkortakommanden när det gällde handledarutbildning och ”uppföljning, utvärdering och återkoppling.” I 2006 års undersökning nämndes bl.a.

önskemål om att ”elevernas tid ute på företagen i mindre grad ska vara miljöpraktik och i högre grad den arbetsplatsförlagda utbildning man eftersträvar” (Yrkesdelegationen....2006). Dessutom efterlystes mer tid till lärarbesök på arbetsplatserna, att företag skulle vara villigare att ta emot elever samt fler ”fasta” arbetsplatser, dvs. arbetsplatser som tog emot elever kontinuerligt. Kontinuitet var överhuvudtaget ett önskemål hos programansvariga. Det gällde överhuvudtaget förutsättningarna för samråd och samarbete med näringslivet.

En hel del av den kritik som togs upp 1998 och 2006 återkommer i Skolinspektionens rapport från 2010, som innehåller preliminära resultat från en pågående APU-undersökning. Skolorna misslyckas fortfarande alltför ofta med att få till kursplanestyrd APU. Fortfarande handlar den alltför mycket om praktik och inte om utbildning. Arbetsplatsbesöken fungerar inte heller på alltför många skolor osv. Får man tro de svenska utvärderingarna har inte mycket hänt sedan problemen identifierades under 1990-talet. Vi ska återkomma till de här frågorna.

Hur mycket APU 2010?

I 1998 års undersökning skulle programansvariga bl.a. uppskatta hur stor andel elever i Åk 3 som fått 15 veckors APU. I vår undersökning från 2010 ombads rektorerna uppskatta andelen elever som hade rätt till minst 15 veckors APU som faktiskt fick sådan under sin gymnasietid – och kryssa i relevant andelsintervall för respektive program (Fråga 3).¹ Undersökningarna är alltså inte helt jämförbara. Enligt 2010 års beräkning genomför eleverna vid 68 procent av svarande skolors olika program minst 15 veckors APU – enligt rektorernas uppskattningar.

Problemet är större vid friskolor. Motsvarande andel för enbart friskolor är 49 procent och för enbart kommunala skolor 72 procent. Endast Hotell & restaurang och Naturbruk uppvisar högre andelar vid friskolor än vid kommunala skolor vad avser fullt genomförd APU.

¹ Materialet år 2010 bestod av 344 skolor med yrkesförberedande program innefattande APU. Såväl fristående som kommunala skolor ingick. Enkäten riktade sig till rektor för respektive skola. I okänt antal fall har rektor delegerat svaret till programansvariga. 54 procent av skolorna har levererat svar, vilket innebär att systematiska fel kan finnas i resultatet. Enkäten följdes upp av ett mindre antal muntliga intervjuer av rektorer och programansvariga. De som svarat på den skriftliga enkäten benämns respondenter. De som intervjuats benämns intervjupersoner (ip).

Vi kan inte med säkerhet påstå att situationen genomsnittligt blivit bättre eller sämre sedan 1998. Däremot vågar vi påstå att stora problem kvarstår; och att det mönster som föreligger 2010 är tämligen likt det från 1998, i den meningen att Media- och Elprogrammen fortfarande är de som uppvisar sämst resultat. Endast 26 respektive 43 procent av de skolor som hade programmen lyckas nu placera alla sina elever i 15 veckor. Och fortfarande uppvisar Barn & fritid (88 %) och Omvårdnad (93 %) bäst resultat när det gäller att placera APU-elever. En tydlig skillnad gentemot 1998 års undersökning är att Handel & administration höjt sin procentandel avsevärt, samtidigt som antalet skolor med det programmet växt.

Klart är att det under hela programgymnasiets tillvaro funnits ett stort och i viss mening strukturellt problem. APU-platserna har inte räckt till. Näringslivet har inte kunnat eller velat ta fram tillräckligt med platser; och/eller har vissa skolors ansträngningar att förhandla fram platser varit otillräckliga. Enligt SI:s pågående granskning finns fortfarande stora olikheter mellan skolorna, vad avser systematiskt och långsiktigt arbete med samverkan mellan skola och arbetsliv. En del skolor anordnar fortfarande APU-ersättande verksamhet på skolan och ansträngningarna att ersätta den verksamheten med riktig APU är inte alltid tillräckliga. När SI kommer in på vad som kan göras åt detta, och överhuvudtaget åt problemen att ge eleverna fullgod undervisning, hamnar de i skolan (Skolinspektionen 2010). Det är ”huvudmän, rektorer och lärare” som måste arbeta mera och/eller bättre.

Problemet med otillräckliga APU-platser finns fortfarande och behöver belysas. Speciellt som den nya lärlingsutbildning som håller på att införas kan få liknande problem. Vi ska börja med att se på hur APU-platser rekvideras.

Anskaffningen av APU-platser

Enligt 2010 års undersökning ingår det i programrådets uppgifter att skaffa APU-platser vid något mindre än hälften av skolorna (Fråga 1), vid kommunala skolor till något högre andel än vid friskolor. Det innebär inte att man anser att APU-platsanskaffning är programrådets viktigaste uppgift. Endast 5 procent av respondenterna anser detta (fråga 7).

Vanligt är att eleverna själva skaffar sina APU-platser. Det förekommer vid 61 procent av skolorna, vid friskolor i högre grad än

vid kommunala skolor. Här kan tillfogas att en respondent i ”eventuella övriga synpunkter” pekar på faran av jäv vid bedömningen av sådana elever. Ingen tar upp det ”danska problemet”; att familjer med goda förbindelser kan skaffa sina barn bra APU-platser, medan elever som saknar sådant nätverk kan bli eftersatta.

Vanligast tycks vara att undervisande lärare med god kontakt med branschen skaffar fram APU-platser. En intervjuad rektor menar att på hans skola ”ingår det i tjänsten” för varje yrkeslärare att ha så goda relationer med branschen att de vardera kan rekvidrera minst fem platser.

Samarbete mellan skolor om APU-anskaffning tycks vara ovanligt. Ordet konkurrens sammanfattar situationen bättre än ordet samarbete. Det antyds inte minst av fråga 4 där ”andra gymnasier” benämns konkurrenter i 59 fall. I enkätens ”eventuellt övriga synpunkter” har några rektorer vädrat visst missnöje med situationen: Exempelvis:

”Det vore en enorm lättnad om det funnes en samlad organisation för grund-/gymnasieskola kring anskaffandet av praktikplatser.”

”Det behövs APU-samordnare som anskaffar platserna både till lärlingar och till yrkesprogrammen.”

Liknande förslag från skolrepresentanter har för övrigt redovisats även i tidigare utvärderingar.

”Någonting har hänt”

I 1998 års rapport fick programansvariga och handledare bedöma, i vilken utsträckning andra utbildnings- och arbetsmarknadspolitiska åtgärder samt övriga praktikformer påverkade möjligheterna att genomföra arbetsplatsförlagd utbildning i föreskriven omfattning. Enligt rapportsammanfattningen stod sig APU väl i konkurrensen. Överhuvudtaget gjorde man då ingen stor sak av konkurrenselementet. ”De utbildningar som har en fungerande samverkan med sina arbetsplatser har inga problem med konkurrens om utbildningsplatser från andra utbildningsplanerare” (Skolverket 1998). Som främsta orsak till misslyckanden att åstadkomma APU nämnde handledarna brist på tid och resurser. De programansvariga däremot skyllde på bristen på utbildade handledare, och på att arbetsplatserna hade en alltför smal produktionsinriktning för att passa elevernas utbildningsbehov. Sedan dess har en hel del hänt. I och för sig framhåller flera av 2010 års respondenter att bristen på

tid och resurser fortfarande är det stora problemet, när det gäller att få kontakterna med arbetsplatserna att fungera:

”Vi behöver tid för att jobba med det här.” ”Se till att det finns tid för planering och uppföljning avsatt i lärartjänsterna.”

”Förr fick vi 2,5 timme per elev, i dag arbetar vi ideellt med det här.”

2010 års enkät ger emellertid även stöd åt att påståendet att de senaste årens struktur- och finanskris påverkat möjligheterna att skaffa APU-platser. Att krisen gjort flera branschers agerande mera kortsiktigt och gjort dem mindre villiga att ställa upp:

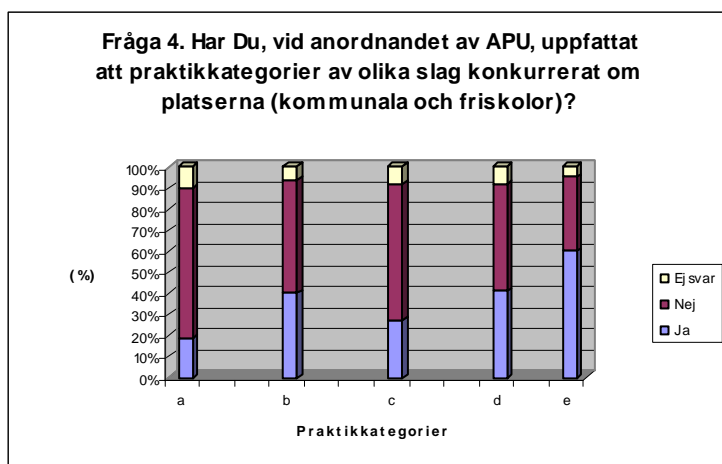
”I nuläget säger företag och fackföreningar att det är viktigt med APU men tillhandahåller inte platser.”

31 procent av dem som svarat anser att tillgången på APU-platser minskat under de senaste åren, medan 18 procent anser att de ökat. 45 procent anser att tillgången är oförändrad (Fråga 2). Framförallt när rektorerna tillfrågas om de uppfattar konkurrens från andra praktik kategorier när de anordnar APU, lämnar de svar som tyder på att någonting har hänt. Sannolikt har, som följd av krisen, ökad ungdomsarbetslöshet och följande ökning av arbetsmarknadspolitiska åtgärder med praktikinslag skärpt konkurrensen om platser. Framförallt Arbetsförmedlingens praktikanter (t.ex. inom ramen för jobbgarantin) (40 % svarar ja) och praktikanter från Kvalificerad Yrkesutbildning (41 % svarar ja) ses som konkurrerande – liksom APU-elever vid andra gymnasieskolor (Diagram 1). Men konkurrensens bredd är stor. Såväl högskolepraktik som grundskolans PRAO ses som konkurrerande av ett icke-obetydligt antal rektorer. Dessutom nämner 9 st. från kommunala skolor särskilt det individuella programmet (IV) som konkurrent om platser. IV:s roll som konkurrent är sannolikt större än så, eftersom IV väl ibland innefattas i andra konkurrentkategorier, som ”andra gymnasier” (Fråga 4f).

Tilläggs kan att IV ofta setts som ett program där elever kunde sättas på mögnad för att senare gå över till nationellt program. Men här finns även ett lärlingsspar; och även om klassisk lärlingsutbildning varit och är ovanlig inom IV, finns en hel del lärlingsliknande inslag. Enligt en enkät gällande år 2006 hade 70 procent av svenska skolor med IV ”upparbetade kontakter med lokalt näringsliv, som användes vid design av studievägar inom det individuella program-

met” (Pettersson 2007). Dessutom meddelade 35 procent att på deras skola fanns verksamhet inom ramen för IV som var ”långsiktigt planerad och yrkesförberedande och kan betecknas som lärlings- eller lärlingsliknande utbildning.” Vi vet att ett antal ambitiösa experiment förekommit redan tidigare. Bland annat inom ramen för det EU-baserade nätverket Second Chance (Marielundsgymnasiet i Norrköping t.ex.) (Olofsson-Wadensjö 2006). Hantverksakademin i Stockholm är ett annat exempel, liksom Malmö-Lund-modellen i Skåne, som byggt upp en lärlingsliknande PRIV-utbildning. Vid närmare genomgång av enkätsvaren visade sig emellertid en stor andel av de 35 procenten gälla skolor med endast ett fåtal elever i sådan utbildning. 2006 var emellertid ett år då mycket förändrades. Ett relativt stort antal respondenter hävdade att de just detta år höll på att implementera lärlings eller lärlingsliknande IV-utbildning. IV kan mycket väl ha blivit en kändbar konkurrent till de nationella programmens APU under senare år.

Diagram 1



- (a) Praktikanter från socialtjänsten (ungdomar som uppbär ekonomiskt bistånd).
- (b) Praktikanter från Arbetsförmedlingen (t.ex. inom ramen för jobbgarantin).
- (c) Avtalslärlingar (färdigutbildning inom vissa branscher).
- (d) Praktikanter från Kvalificerad Yrkesutbildning.
- (e) Andra praktikanter.

De som ansåg att tillgången på APU-platser minskat (58 st.) ombads att skriva ner något om de troliga orsakerna. 38 st. har med övergripande orsaker som kan sorteras under rubriken ”den ekonomiska krisen.” 29 kommer med svar som kan sorteras under rubriken ”konkurrens med andra praktikanordnare.” Flera har alltså båda aspekterna med. I några fall nämns överretablering av framförallt mediaprogram.

Mycket tyder på att obalansen på ”marknaden” för APU-platser har skärpts under senare år – vilket skolorna försöker lösa genom att använda mer tid och resurser än tidigare för att lösa problemet.

Programråden

Huvudmannen – skolan – har haft ansvar för att hitta former för samverkan med arbetslivet. Formerna har tidigare inte varit särskilt hårt reglerade utan skulle bestämmas av lokala behov och förutsättningar. Det organ som växt fram kallas oftast, men inte alltid, programråd. Det var inte obligatoriskt att skapa ett sådant råd. Samverkan i andra former var tänkbara. I 2008 års gymnasieutredning föreslås dock obligatorium (SOU 2008:27).

Även om programrådet uppenbarligen inte spelar huvudrollen vid själva anskaffningen av APU-platser, så var frågor kring APU program-/yrkesrådets viktigaste kompetensområde, enligt en undersökning från 2000 (Cedefop). 2006 bedömde respondenterna tillgången på APU-platser vara den viktigaste samrådsfrågan i det övergripande samarbetet mellan näringsliv och skola (Yrkesutbildningsdelegationen...2006). I olika sammanhang, bl.a. i 1998 års undersökning, har fördelarna med fungerande yrkes/programråd understrukits. 2004 framhålls att ”fungerande programråd och handledarutbildning är viktiga faktorer för att genomföra APU:n mot uppsatta mål och i full omfattning” (Myndigheten för skolutveckling 2004).

Tilläggs kan att företeelsen fortfarande inte alltid kallas programråd. Flera andra beteckningar dyker upp i materialet – bl.a. den gamla beteckningen yrkesråd.

Hur har det då sett ut – och hur ser det ut – med omfattningen av programråd? År 2000 gjordes en enkätundersökning, som sändes till samtliga landets gymnasieskolor. 61 procent svarade (Cedefop). Här fanns bl.a. frågor om yrkes/programråden. Så fick de programansvariga försöka uppskatta läget 1993, 1996 och 1999. Det visade sig att antalet yrkesråd ökade avsevärt under perioden men framförallt för att antalet yrkesprogram på olika skolor växte. Andelen program som hade yrkesråd knutna till sig ändrades ej så mycket. Den kunde uppskattas till mellan 70 och 75 procent under perioden, dock med stora variationer mellan olika program. 2006 års undersökning kom fram till en något lägre siffra – 69 procent. Enligt 2010 års undersökning finns programråd numera i anslutning till 78 procent av alla program – i kommunala skolor till högre andel (86 %) än i friskolor (68 %) (Fråga 5). Bland friskolorna finns en stor andel små skolor med bara ett program. Det är inte minst bland dem vi hittar den låga andelen. När friskolor med enbart ett program sorterades fram ur materialet (26 st.) visade sig

över hälften (16 st.) sakna programråd. En respondent skriver i en marginalanmärkning att i en sådan liten verksamhet är det effektivast att sköta kontakterna mellan de inblandade utan formell byråkrati.

Möjligen har viss förskjutning skett i programrådets verksamhet under senare år. Åtminstone förefaller den mera konkreta diskussionen om antalet APU-platser år 2010 till stor del ske utanför programråden. Endast 5 procent anser att APU-anskaffning är programrådets viktigaste uppgift och endast 44 procent anser att det överhuvudtaget ingår i programrådets uppgifter. Sannolikt har ökningen av antalet friskolor spelat en roll för förskjutningen. Endast 33 procent av rektorerna från friskolor menar att det ingår i programrådets verksamhet att skaffa APU-platser. Tilläggas kan att även om programrådet inte är direkt aktivt vid anskaffningen av platser, så kan ett väl fungerande programråd bidra till god kontakt mellan de inblandade och indirekt underlätta APU-anskaffningen. En ip menade att programrådet numera framförallt användes för att klara ut missförstånd och tvister. Som exempel nämnde han att hans skola drev en restaurang som komplement till APU på Hotell & restaurangprogrammet. Branschen såg i detta illojal konkurrens. Ärendet hanterades under flera år i programrådet.

Det har framhållits att programrådsmötena bör genomföras med jämna tidsintervall (Myndigheten för skolutveckling 2004). Så tycks vara fallet för flertalet programråd. 74 procent av programråden med anknytning till kommunala skolor hävdar att så sker. Motsvarande andel vid friskolor är 69 procent. Ett programråd bör dessutom vara ”smalt” (ett program och högst en eller två inriktningar) så att alla ledamöter känner delaktighet i alla frågor. 2010 hävdar endast 8 procent av respondenterna att programråd som gäller mer än ett yrkesprogram finns på deras skola (Fråga 6). Vanligast är att ett programråd är knutet till varje enskilt yrkesprogram (70 %). Det är dock ganska ovanligt att programråd är knutna till olika inriktningar inom ett yrkesprogram. 19 procent av respondenterna känner till företeelsen vid sin skola. Vanligast är den på friskolor.

Utsagan ”programråden fungerar väl som mötesplats för handledare-yrkeslärare” bejakas av 40 procent av respondenterna (Fråga 7). Det behöver inte betyda att majoriteten programråd fungerar illa. 39 procent reagerar på samma utsaga med ”det varierar.” Dessutom sker mötet handledare-yrkeslärare sannolikt huvudsakligen i andra former av möten, inte minst informella. Programrådet träffas

trots allt ganska sällan. Vanligast har varit 2 möten per år. (Yrkesutbildningsdelegationen... 2006).

Utsagan ”Representanter från berörda fackföreningar ingår” bejakas av 49 procent (”Det varierar” 21 %). Branschorganisationerna tycks ha en något bättre representation – här bejakas utsagan av 60 procent (”Det varierar” 21 %). Det förefaller vanligt att facket inte deltar i programrådets verksamhet. ”Vi bjuder in men de kommer inte.”

Sannolikt har andelen program med tillhörigt programråd ökat något under de senaste åren. I 2006 års undersökning framkom emellertid att förekomsten av programråd inte alltid innebar en god samrådssituation. Man pekade på brist i närvaro och engagemang från olika representanter i programrådet och önskade bättre fungerande möten och i vissa fall också ökad mötesfrekvens. Såväl handledare som programansvariga såg tidsbrist som en central orsak bakom dåligt fungerande lokalt samråd. Man noterade dessutom att ett genomgående tema för nästan alla förbättringsförslag, när det gällde samråd överhuvudtaget, var kontinuitet: ”Kontinuitet när det gäller hur man samråder, vilka som deltar i samrådet, när man träffas samt vilka förutsättningarna för samrådet är.” (Yrkesutbildningsdelegationen ...2006).

2010 års undersökning har inte funnit något som egentligen ändrar den bilden. Flera intervjuade rektorer menar dock att Omvårdnads- och Barn & fritidsprogrammets representanter inte tycktes lida av denna tidsbrist. Deras representanter kommer på mötena. Men sannolikt gäller en intervjuad programansvarigs omdömen alltför många skolor och program: ”Skolans folk dominerar på programrådsmötena” och ”Det är svårt att få hantverkare att gå på möten.”

Handledarna

Även om handledarna inte alltid deltar i programrådsmötena, är frågor som berör handledningen naturligtvis viktiga samrådsfrågor (Yrkesutbildningsdelegationen...2006). Bland annat diskuteras handledares uppgifter, eventuella utbildning och ersättning.

Sammanfattar man det kvalitativa materialet, rektorernas kommentarer i ”eventuellt övriga synpunkter”, finner man att en stor del av synpunkterna handlar just om handledningen. Här finns uppenbarligen ett känt behov av förändring.

Det är ingenting nytt. Enligt 1998 års undersökning uppgav i och för sig de flesta programansvariga och handledare att samverkan mellan skola och arbetsplats fungerade bra eller mycket bra. Något motsägelsefullt framhölls ändå behovet av bättre fungerande handledare, och att de flesta handledare som ej fått handledarutbildning hade dåliga kunskaper om hur skolan arbetade och om skolans mål och riktlinjer. Nära nog hälften av handledarna uppgav att de hade mycket dålig kännedom om innehållet i kursplanerna. ”Trots detta anordnas inte handledarutbildning över huvud taget vid mer än hälften av utbildningarna” (Skolverket 1998). Dessutom visade undersökningen att diskussioner mellan programansvariga, yrkeslärare och handledare om vilka delar av kurser eller kurser som var lämpliga att lägga ut som arbetsplatsförlagd utbildning för viss elev, knappast förekom. Uppläggningsen av APU baserades endast på skolans och yrkeslärarnas kännedom om de olika arbetsplatsernas produktionsinriktning och verksamhet. En majoritet av såväl handledare som programansvariga uppgav att programmets kursplaner inte alls eller endast i liten utsträckning styrde innehållet i elevers APU. I stället var det produktionens villkor som i hög grad styrde. Här kan jämföras med SI:s preliminära resultat från 2010:

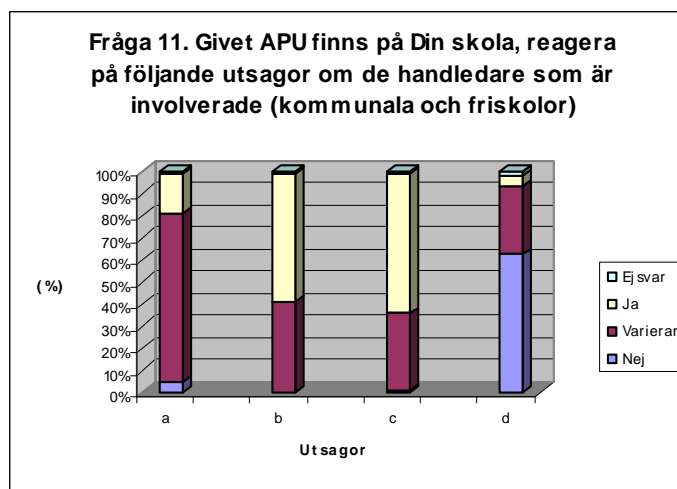
”Granskningen visar t.ex. att skolorna i de allra flesta fall inte planerar APUn i syfte att uppfylla kursplanernas mål. I stället stannar skolornas ambition vid att välja APU-plats efter program och elevens individuella inriktning och det blir därmed den enskilda arbetsplatsens inriktning och behov som styr vad eleven får göra på sin APU. Många skolor har dokument, checklistor och bedömningsunderlag som kommuniceras till arbetsplatserna och som skolan menar ska styra vad eleverna får göra på arbetsplatsen. Det är dock fråga om relativt vagt formulerade mål.....” (Skolinspektionen 2010)

1998 års utredning andades föreställningen att handledarutbildning kunde innebära att handledarna kom med tidigare i processen och därmed få ökad förståelse för kursplanens roll.

Enligt 2006 års undersökning hade två tredjedelar av respondenterna inte anordnat någon handledarutbildning de senaste två åren. Det hade på senare tid blivit svårare att få handledarna att komma. Bristande intresse och engagemang nämndes som orsaker,

men också ökade krav på företagen, som gjort det svårt att finna tid att delta i handledarutbildning.

Diagram 2



De är väl utbildade för uppgiften.

De är engagerade i uppgiften.

De har lämplig befattning på arbetsplatsen.

De deltar i fastställandet av elevers individuella studieplan.

Med hjälp av 2010 års undersökning kan man vare sig påstå att situationen förbättrats eller försämrats. Klart är att bara 18 procent av respondenterna ger ett klart ja som kommentar på utsagan ”De (handledarna) är väl utbildade för uppgiften”, medan 76 procent menar att ”det varierar” (Fråga 11). Det kan jämföras med att 59 procent bejakar att ”de är engagerade i uppgiften” och 64 procent ”De har lämplig befattning på arbetsplatsen” (Diagram 2).

1998 år utredning konstaterade dessutom att diskussioner om vilka kurser eller kursavsnitt som var lämpliga att lägga ut som APU knappast förekom mellan skola och handledare. Det är nu inte säkert att mera handledarutbildning skulle lösa det problemet, eftersom skolans representanter inte alltid är angelägna att få med handledarna tidigt i planeringen. På frågan om det var betydelsefullt för att APU skulle fungera väl att handledaren deltog i fastställandet av elevers individuella val, svarade år 2010 en majoritet

respondenter att det saknade betydelse (60 % av de kommunalt anställda och 51 % av de från en friskola). Endast några få procent ansåg att det var helt avgörande för APU:s genomförande (Fråga 10 d).

Tilläggs kan att rektorernas syn på handledarnas utbildning varierar avsevärt, beroende på program. 1998 var det framförallt Omsorgsprogrammet och Barn & fritidsprogrammet som hade omfattande handledarutbildning. När vi ur 2010 års material sorterar fram de enkätsvar som gäller skolor med enbart Omsorgsprogram (17 st.) tyckte 50 procent att handledarna var väl utbildade för uppgiften. 75 procent tyckte att de var engagerade i uppgiften och 81 procent ansåg att de hade lämplig befattning. Uppgifterna bygger på ett litet antal svar, men stämmer överens med andra iakttagelser i materialet. Den offentliga sektorns program förefaller vara bäst i klassen i de här avseendena.

Nu är naturligtvis utbildning inte allt. Så menar endast 17 procent att det var "helt avgörande" att handledaren är väl utbildad för uppgiften. Påståendet "det varierar" anses passa bättre (79 %). Här är skillnaden liten mellan kommunala och fristående skolor. Mångfalden av kvalitativa synpunkter avseende handledarutbildning gör emellertid troligt att handledares brist på utbildning fortfarande ses som ett problem. Kommentarer som: "Handledarutbildning är nödvändig". "Inför obligatorisk handledarutbildning". "Utbildning av handledare är mycket viktig". "Svårt att få handledare att komma till skolan för utbildning". "Lägg särskild kraft på handledarutbildningen" m.fl. tyder på att utbildningsbristen ofta ses som ett problem från skolans horisont. Fortfarande framhåller rektorer hur svårt det är att få företrädarna för arbetsplatserna att förstå att APU:n ska relateras till kursmålen i enskilda kurser.

"Arbetsplatserna kan inte planera och organisera APU:n så att det går att säga att dessa målen har vi arbetat med."

Här är fråga 11 d av intresse. Endast 3 procent av respondenterna från kommunala skolor och 9 procent från friskolor reagerar med ett klart ja på utsagan "De deltar i fastställandet av elevers individuella studieplan." Vi tolkar svaren som uttryck för att handledarna i alltför liten utsträckning deltar i planeringen av elevernas studier. Att det i alltför hög grad blir det skolan som lägger upp även APU:n: "Vi skickar med en lista på det som eleven ska göra." De kursmål som ska uppnås med hjälp av APU, och överhuvudtaget

listan på det eleven ska uppnå under APU, blir därför ofta otydlig för arbetsplatsens representanter. Den har alltför lite påverkats av dem som har detaljkunskap om det som skett och sker på arbetsplatsen. Handedarna får dålig förståelse av vad skolan förväntar sig av dem. Kursmålen blir på det sättet också mindre tvingande för handledarna.

Nyligen har hävdats att de utbildningar som nu anordnas är relativt få och, med ett par undantag, inte särskilt välbesökta. Att flera skolor tidigare erbjudit handledarutbildning men att det varit svårt att få handledarna att komma (Skolinspektionen 2010). Det aktualiserar den diskussion som förts, om materiella incitament för att påverka handledarna. Här får man skilja mellan ersättning till handledaren för att han/hon går på handledarutbildning och ersättning för handledning. I 2006 års undersökning noterades att mindre än femtedel av samtliga respondenter uppgav att deras handledarkår till häften eller mer var handledarutbildade. Den utbildning som förekommit hade i de flesta fall varit kort, oftast förlagd till skolan och den vanligast förekommande belöningen tycks ha bestått av kaffe och smörgås. På omvårdnadsprogrammet tycks det hela ha varit något mer organiserat, i så måtto som att Komvux, landstinget eller kommunen ofta erbjudit handledarutbildning (Yrkesdelegationen...2006).

Vad avser ersättning för utförd handledning, så kan den antingen betalas av arbetsplatsen eller av skolan. I 2010 års undersökning är det bara 1 procent av respondenterna som tycker att ersättning från skolan är "helt avgörande" för att APU ska fungera. Hela 85 procent tycker att det "saknar betydelse." Här är skillnaden inte stor mellan kommunala och friskolor. Samtidigt finns många kommentarer bland "eventuellt övriga synpunkter" som trycker på behovet av ersättning till handledarna: "Viktigt att handledaren ersätts ekonomiskt", "utbildad handledare borde få högre lön", "kanske högre lön för handledare", "viktigt att knyta upp arbetsplatser, avlöna och utbilda handledare" m fl. Friskolerektorerna pläderade för ekonomisk ersättning till högre andel än de kommunalanställda. Det något motsägelsefulla materialet kan sannolikt tolkas som att många rektorer bejaktar behovet av ersättning till handledarna, bara inte skolan ska betala.

Vår tolkning av mångfalden av synpunkter på handledarutbildning (ca 40 st. i det kvalitativa materialet) är att en grundläggande skillnad finns mellan skola och arbetsplats i sättet att se på lärande i arbete och därmed på APU. Arbetslivets handledare har ofta svårt

att se att det som sker under APUn av skolan har satts in i ett längre perspektiv – i en kursplan. Skolans företrädare vill, med hjälp av utbildning, få företrädare för en annan ordning och kultur att se på saker och ting på skolans vis – vilket äger rationalitet så länge skolan är ansvarig för utbildningen.

Tilläggs kan att en skola till enkätsvarets ”eventuellt övriga synpunkter” bifogat ett dokument undertecknat av 11 personer som representerar olika Hotell- & restaurang- och Handels- & administrationsprogram i Göteborgsregionen med omnejd. Här krävs en gemensam handledarutbildning för respektive bransch: Ett av skälen är behovet av likvärdighet.

”Det är nödvändigt att få fram en gemensam utbildning i hela landet för våra handledare så att eleverna får en likvärdig utbildning på sin APU. Likaledes är viktigt att arbeta fram ett gemensamt handledardokument och omdömesblankett för handledare så att målen med de olika kurser som läggs ut på APU följs, oavsett på vilken arbetsplats eller skola eleven får sin utbildning. För att kvalitetssäkra ett sådant dokument bör Skolverket.....vara drivande och vara med när ett sådant dokument arbetas fram. Till hjälp bör också de olika branschorganisationerna vara med så att dokumentet utformas så att branschen kan acceptera det. Som det nu är har varje skola sina egna handledardokument och omdömesblanketter, vilket gör det mycket förvirrande för handledarna på arbetsplatserna.”

Vilket leder till nästa punkt:

Uppföljning av APU

När rektorerna i 2010 års undersökning tillfrågas om hur betydelsefullt det är att ”noggrann utvärdering/kvalitetsbedömning görs relativt ofta” svarar 28 procent att det är ”helt avgörande” (Fråga 10). Friskolerektorer ger detta svar till något mindre andel än kommunalanställda. Inte mindre än 67 procent av respondenterna anser att ”det varierar.” Endast 2 procent anser att det ”saknar betydelse.”

Vi har redan nämnt att 1998 års utvärdering fann åtskilliga tillkortakommanden inom området ”uppföljning, utvärdering och återkoppling.” Ett intressant resultat var att när såväl handledare som programansvariga fick försöka bedöma insatserna för uppföljning, utvärdering och återkoppling, visade sig en mycket tydlig skillnad

mellan de två gruppernas uppfattning. De gjorda insatserna bedömdes helt olika. De programansvariga var mycket mer positiva än handledarna. Samtidigt framförde representanter från arbetsplatserna stark kritik mot skolornas sätt att genomföra de här uppföljande åtgärderna. Vi har redan varit inne på att överenskommelserna mellan skola och arbetsliv gällande hur APU skulle genomföras varit och är så lösliga att de kunnat uppfattas på olika sätt. Att kursmål och planer avseende de element som ska genomföras på arbetsplatsen inte varit och är tillräckligt tydliga. Och/eller har de inte haft tillräckligt bindande karaktär, eftersom representanter för arbetsplatserna i så ringa grad deltagit i upprättandet av dem. Ett sådant sakernas tillstånd kan, åtminstone delvis, förklara helt olika bedömningar av elevinsatser.

2006 skulle utbildningsansvariga besvara en öppen fråga om hur kontakten med arbetsplatserna såg ut efter en APU-period. Det mest frekventa svaret var att läraren helt enkelt följde upp respektive elev med hjälp av samspråk med handledaren. I nästa samtliga fall hade eleven dessutom någon typ av återrapporteringsansvar. Många arbetade med dag/loggbok som ofta resulterade i redovisning på skolan efter avslutad APU. Vidare förekom olika checklistor över viktiga arbetsmoment. Ibland användes prov för att följa upp APU-perioden. I många fall var det emellertid oklart vad som utvärderades av vem. Var det eleven som utvärderade sin APU-period eller handledaren som utvärderade sin elev. Undersökningen konstaterade att systematiseringsgraden varierade mellan skolor och program när det gällde uppföljningen. I många fall var respondenternas svar mycket kortfattade. Sammanfattningsvis visade 2006 års undersökning på omfattande förvirring och olikhet vad avser uppföljningsarbetet.

Vi kan komplettera de här uppgifterna med att 2010 uppges utbildningsbok eller liknande förekomma till 70 procent; något oftare vid kommunala skolors APU (72 %) än vid friskolors (63 %). Huruvida uppföljning och utvärdering blivit bättre sedan 1998 är svårt att bedöma. Bland ”ev. övriga synpunkter” fanns bara en som berörde området (den tidigare nämnda bifogade inlagan), vilket kan tyda på att området inte är topprioriterat bland skolfolket. Den ovan nämnda inlagan (sid) stärker intrycket av att mångfalden och förvirringen finns kvar, liksom behovet av standardisering.

”Vi har lärare som inte tar kontakt med handledarna ens under arbetsplatsbesöken.”

Tilläggs kan att SI tar upp ett speciellt inslag i uppföljning och utvärdering, nämligen betyget på den kurs APU ingår i. Här målas en bild upp som har bäring även för andra inslag i uppföljningen:

”En del elever har inga samtal alls med sin lärare under sin APU. Andra elever har kontakt med sin lärare, antingen via telefon eller personliga besök, men då tenderar samtalen mer att handla om hur eleven trivs under sin APU, snarare än en genomgång av vad de fått lära sig och hur detta motsvarar kraven i kursplanerna” (Skolinspektionen 2010).

Sammantaget lever, enligt SI, de flesta skolor inte upp till författningarnas krav när det gäller betygssättning. Samtidigt understryker SI att det finns skolor som klarar uppgiften.

Här kan en rektors synpunkt vara av intresse: ”Kunde vi bara få handledarna att vara med från början, skulle nog även det här med uppföljning och utvärdering ordna sig.” I utsagan ligger att det handlar om olika tolkningsramar. Att de problem som behäftat och behäftar uppföljning, utvärdering och återkoppling – och överhuvudtaget de verksamheter som är kopplade till APU – kan härledas ur att aktörerna inte kan se på den arbetsplatsförlagda utbildningen ”med samma glasögon.” Något som skulle kunna rättas till med handledarutbildning. Det är emellertid inte säkert att skolans syn är den enda rätta.

Olika värdesystem

Så har ibland hävdats att de gymnasiala yrkesutbildningarna anlägger ett alltför ensidigt skolperspektiv på APU. Att man närmar sig arbetslivet efter hur praktiken passar in i de teoretiskt inriktade kurserna. ”Skolkulturen utmärks av ett redskapstillägnande taget ur sitt sammanhang” (Höghielm 06). Arbetslivets representanter har å andra sidan anklagats för att vara alltför inriktade på kortsiktiga produktivetsproblem. Ett alternativ kunde vara att låta praktiken förklaras med hjälp av teoretiska kurser. ”Att låta den praktiska yrkesutövningen ange vägen genom olika kursplaners teoretiska avsnitt” (Höghielm 05). Möjligen ligger den pedagogiken närmare arbetslivets sätt att se än skolfolkets. Inte nödvändigtvis dock; arbetsgivarna vill att eleverna ska ”kunna något” när de kommer ut. ”Kommer de ut för tidigt får de bara sopa golv.” Många arbetsplat-

ser ställer höga krav på vad eleverna ska kunna när de kommer ut (Skolinspektionen 2010).

Till underlag för en diskussion ställdes en fråga (Fråga 8). Är det viktigt att APU kommer "rätt" i tiden i förhållande till yrketeoretiska inslag i utbildningen? Här svarade 75 procent av respondenterna Ja. Här förelåg ingen skillnad mellan fristående och kommunala skolor. De som svarat Ja ombads sedan kort förklara varför det var viktigt.

Några respondenter visade viss förtroenhet med problematiken ovan. Några menade dessutom att teori och praktik skulle växla "gå hand i hand." En annan skrev: "Vissa gånger gör man tvärt om, praktiskt först – sedan teori. Det ökar förståelse och förmåga att se sammanhang." Dock levererade huvudparten svar som rätt väl sammanfattas av citaten: "När APU har med sig de olika yrketeoretiska grundkunskaperna från programmet blir APU meningsfullt och eleven har större chans att lyckas" samt "Teorin behöver omsättas i praktiken för att befästa kunskaper." Det skolbänksinlärd stoffet skulle alltså komma först. Ett mera yrkesbaserat förhållningssätt, där produktionsproblem får bestämma när och hur man närmar sig de mera skolbänksförlagda teoretiska avsnitten, hade inte många företrädare i materialet. Åtminstone var det inte något som föll respondenterna in som förklaring till varför turordningen mellan APU och yrketeoretiska avsnitt var intressant. Däremot kunde flera se värdet av att tidigt få in yrkeskultur och yrkespraxis – ge de unga en yrkesroll – i ett tidigt skede och av det skälet förlägga inslag av APU tidigt. "Vi lade in tre dagar tidigt i åk 1."

Frågan fångar något väsentligt, nämligen den prioritet som skolans representanter ger skolbänksutbildningen. Det är svårt att säkert veta hur ett urval handledare skulle ha besvarat frågan.

APU och lärlingsutbildningen

Mindre än hälften av de svarande skolorna deltog i försöksverksamheten med lärlingsutbildning (48 % av de kommunala och 32 % av friskolorna). När deltagande respondenter tillfrågas om försöksverksamheten i något avseende haft negativa effekter på APU:s kvalitet eller omfattning svarar 95 procent nej. En mycket stor majoritet säger sig alltså inte märka någon utträngningseffekt av just experimentverksamheten – lite egendomligt med tanke på alla de andra skolformer som betraktas som konkurrenter av en relativt

stor andel (fråga 4). Snarare tycks man tro på synergier. Åtminstone anser sig en likaledes stor majoritet (89 %) ha dragit fördel av tidigare etablerad APU-verksamhet, när det gäller försöksverksamheten. Alternativet ”upparbetade kontakter med arbetslivet har använts”, bejakas av nästa hela den majoriteten. Alternativet ”etablerade programråd har omvandlats till att omfatta även lärlingsutbildningen” bejakas av något mer än halva.

En något mer försiktig hållning inför lärlingsexperimentet kan spåras i andra kommentarer. Exempelvis i svaren på uppmaningen ”Sammanfatta de erfarenheter som Du anser värda att ta tillvara inför etableringen av den nya gymnasiala lärlingsutbildningen.”

Åtskilliga har helt enkelt inte reagerat på uppmaningen. Andra svar är korta och relativt triviala som: ”Handledare och yrkeslärare måste samarbeta”, ”Man måste nätverka med branschen”, ”Utbildningen måste leda till högre studier”, ”Näringslivet måste vara positivt – branscherna måste vara med”, ”Lärlingsutbildning är bra för hantverksyrken”, m.fl.

Andra synpunkter var något mer elaborerade som:

”Handledarna måste förberedas/utbildas noggrant, eftersom eleverna ”lär sig allt” på praktikplatsen och inte är lika förberedda som vanliga APU-elever.”

”Lägg tid och resurser på att hitta modeller för att möta branscher och företag i alla upptänkliga sammanhang. Lägg särskild vikt vid handledarutbildningen.”

”Det är viktigt att fungerande programråd finns – inte bara på papperet. Det är även viktigt att göra en grundlig undersökning hur många lärlingsplatser det är möjligt att skapa på orten. Kontakten mellan skolan och näringslivet måste fungera, inte bara på övergripande nivå, utan mellan de enskilda arbetsplatserna och skolan. Det måste finnas engagerade lärare på skolan som tror på idén och slänger bort gammal skolkultur. De fackliga organisationerna måste medverka på ett positivt sätt.”

”För att både ordna/anskaffa APU-platser och lärlingsplatser måste fungerande nätverk finnas och goda branschkontakter samt ett samarbete med fackliga representanter. Det fordras tid och kunskaper men också förmåga och egen god branschkunskap för att det ska fungera. Om denna etablering från skolans sida i branschen inte finns är det svårt att genomföra en uppbyggnad av lärlingsutbildningen.”

”Trots incitament kommer företag dock alltid att hoppa av sina åtaganden, en buffert är önskvärd.”

”Branschrådet för Op har erfarenheter av vilka arbetsplatser som kan ge de kunskaper och erfarenheter som elever/studerande behöver för att uppnå kursmål i vissa av programmets kurser. Denna erfarenhet har vi mycket glädje av när vi planerar lärlingsutbildningen som till stora delar (50 %) är arbetsplatsförlagd.

Vi har kunnat använda oss av OP:s bedömningsformulär (för APU) och utvecklat dessa vidare för att passa även för lärlingsutbildning. Dessutom har en matris med specificerade arbetsuppgifter kopplats till kursmål som eleverna ska uppnå i praktik utformats.

Vi har ett välfungerande branschråd med valda representanter, regelbundna möten och fast dagordning. Samarbetet med arbetsgivare och fackliga representanter fungerar redan bra och de erfarenheterna har vi tagit tillvara i lärlingsrådet.

Utifrån den handledarutbildning som skolan redan erbjuder....har vi utformat en påbyggnadsutbildning till lärlingshandledare. Utbildningen har genomgående uppfattats som värdefull av handledarna.....”

Många har något misstolkat uppmaningen och berättar i stället om hur bra, alternativt dåligt, försöksverksamheten fungerar.²

² ”Har fungerat över förväntan”

”Våra lärlingar har varit i behov av mycket stöd i skolan och till och från varit enormt struliga på sina arbetsplatser.”

”Vår uppfattning är att lärlingsutbildning inte kvalificerar till lärlingsanställning på grund av begränsade kärnämnesresurser.”

”Ej för skoltrötta. De misslyckas bara ännu mer.”

”Detta kan inte bli en stor utbildningsform. Den måste växa sakta och stabilt.”

”I dag är kvaliteten sämre, på grund av att många elever som söker lärling är vilsna. Vilket leder till att branschen känner att de ej vet om de ska satsa.”

”Vi har svårigheter att förlägga kurser upp till 1 225 p.”

”Den gymnasiala lärlingsutbildningen har svårt att få full acceptans hos branschföreträdarna. Den anses som ofullständig utbildning ...och det krävs oerhört mycket av handledarna för att utbildningen ska bli bra. Handledarna måste utbildas och knytas till utbildningen så att man möter och arbetar med samma handledare år efter år.”

”Handledarna behöver utbildning för att ta hand om lärlingarna, men har ofta svårt att komma ifrån. Yrkeslärarna har här en viktig uppgift att ge dem det på plats i t.ex. samtal med elev och lärare.”

Alltså,

Programgymnasiets arbetsplatsförlagda utbildning har under hela sin tillvaro kännetecknats av viss dysfunktion. Under hela perioden har funnits ett underskott på APU-platser. Även inriktningen av och kvaliteten på faktiskt genomförd APU har lämnat en hel del i övrigt att önska. Vi har även sett att krav på mera kontinuitet, på uppstramning och viss standardisering av programrådets verksamhet, handledarnas utbildning samt på uppföljning, återkoppling och kvalitetsbedömning av elevernas APU, funnits med länge. Kraven är sannolikt rimliga och konstruktiva och det är viktigt att ansträngningarna fortsätter. Problemen har emellertid påtalats i snart 20 år, utan att några avgörande förbättringar skett och frågan är om det räcker med att påtala dem och hävda att skolorna måste skärpa sig. Problemen persistens tyder på att här även finns något mera grundläggande att ta tag i. Vi har redan berört en del särdrag som, i varierande utsträckning, bör ha gällt för alla länder med skolstyrd gymnasial yrkesutbildning:

Ett sådant är att ett lands näringsliv är stätt i ständig omvandling, påverkas av kriser osv. Arbetskraftsomflyttning samt teknisk och organisatorisk förändring är några av omvandlingens uttryck. De skapar svårigheter att upprätthålla kontinuitet i verksamheter som är komplementära med olika delar av näringslivet och samtidigt kräver långsiktighet – som gymnasial yrkesförberedande utbildning. Framförallt under tider av ekonomisk kris, då framförallt konkurrensutsatta delar av ekonomin utsätts för extra starkt omvandlingstryck.

Omvandlingen skapar dessutom behov av utbildning som går utöver det jobb- eller branschspecifika. Det vill säga av generella inslag, sådana att framtida jobbyten och vidareutbildning möjliggörs. Det innebär att arbetsplatsförlagd utbildning genomförs av skola och arbetsplatser i samverkan. Det är en springande punkt, eftersom friktionsskapande olikheter finns hos utbildningsgivarna i sättet att se på viktiga inslag av verksamheten. Kontakterna mellan två kulturer – två olika förhållningssätt – tar med andra ord tid och resurser i anspråk. Tid och pengar som inte alltid finns.

”Vi behöver tid för att jobba med det här. Att det inte fungerar beror på att skolan inte har råd att ha människor anställda för att arbeta med APU. Samma sak med lärlingar, vi måste ha mycket kontakt med företagen.”

”Handledarna byts ut efterhand, svårt med kontinuiteten.”

”Varje ny handledare kräver mer tid för skolans sida för utbildning/handledning.”

”Vi kan bara göra det allra nödvändigaste, skaffa platser, administrera och besöka.”

Skolstyrd yrkesutbildning innebär alltså en organisation, som innefattar flera olika intressen och aktörer som ska samverka och vars roller tidigt eller efterhand fastläggs i explicita eller implicita överenskommelser av varierande klarhet. Skolans representanter upplever uppenbarligen att genomförandet av APU kräver mycket tid och ansträngning. Det finns anledning att ta synpunkterna på allvar. En organisation av den här typen kräver mycket förhandling och övervakning av överenskommelser för att fungera. Verksamheter som tar tid och drar kostnader – transaktionskostnader om vi använder ekonomjargong.

Svårigheterna att förena omvandling med kontinuitet och skolans värld med produktionens har under hela APU:s historia bidragit till dess såväl kvantitativa som kvalitativa otillräcklighet och gör så fortfarande. När sedan den ekonomiska omvandlingen tenderar att gå snabbare och näringslivet därtill dras med i en internationell finans- och strukturkris, förvärras problemen. Villkoren för olika överenskommelser ändras snabbt – kontinuiteten försämras. Arbetsplatserna blir – genomsnittligt – mer kortsiktiga i sin planering och har mindre att ge i en förhandlingssituation. Det blir svårare – dyrare – för skolan att klara verksamheten.

Den här typen av påfrestningar i verksamheten är emellertid inte lika stark på alla orter och för alla program. Näringslivets sammansättning och därmed omvandlingens styrka varierar geografiskt. Dessutom tycks branscher tillhörande en ”värld” som liknar skolans, som inte är så konkurrensutsatta och/eller utsatta för världsekonomins förändringar och kast, klara problemen bättre. Vi har nämnt Omvårdnads- och Barn- & fritidsprogrammen som exempel på program som bättre än övriga kunnat hantera några av de problem som tagits upp. Att friskolorna ibland förefaller mer behäftade med olika problem kan bero på att de till avsevärt mindre andel administrerar program anknutna till den offentliga sektorn.

Sannolikt innebär de underliggande strukturella problemen att det inte alltid är tillräckligt att skolledning och lärare skärper sig. Gapet mellan det praktiskt genomförbara och författningarnas krav

kan på en del platser och i en del program vara så stort att ansträngningarna – kostnaderna – för måluppfyllnad blir orimliga. Att det också krävs förändringar i den gymnasiala yrkesutbildningens konstruktion.

Det speciella med Sverige är den relativt svaga ställning som arbetslivet och dess representanter har. I Sverige är verksamheten verkligen skolstyrd. Den relativa passivitet som såväl OECD som olika svenska utredningar iakttagit från arbetslivets sida har sannolikt något med detta att göra. Här behövs ett regelsystem som stärker arbetsplatsernas inflytande och överhuvudtaget gör näringslivet till en ansvarstagande intressent i utbildningsprocessen som i mindre utsträckning låter sig betjäna av utbildningssystemet. Regler och incitament som kunde få arbetsplatsernas representanter att i högre utsträckning verkligen delta i centrala och lokala samrådsorganen, till och med på ett tidigt stadium, och även delta i upprättandet av lokala arbets-, kurs- och studieplaner. En större andel arbetsplatsförlagt lärande vore en annan rimlig del av en sådan nyordning. Borttagandet av obligatorisk högskolebehörighet är för övrigt i linje med en sådan förändring.

Handledarutbildning har setts som ett viktigt inslag i en förbättring. Handledarutbildning tänks minska avståndet mellan skola och arbetsliv och få handledarna att sätta in APU:n i skolans sammanhang. Vi har tagit upp att skolans syn kanske inte är den enda saliggörande. Att kursplaner i högre grad kunde utgå från produktionsvillkor. Ett kompletterande sätt att minska avståndet mellan de två världarna vore dessutom att yrkeslärarna blir mer integrerade i produktionen. Delad tjänst mellan skola och produktion vore möjligen idealt. Inslag av detta finns redan och möjligen kan man finna utbildnings- och finansieringsmetoder för att utveckla och sprida företeelsen.

Vilken slags auktoritet bör för övrigt ett program- eller lärlingsråd ha? Även om arbetsplatserna stärks kvarstår ju problemet med aktörer med olika intressen. Här krävs sannolikt att den typ av institution som OECD efterlyst verkligen upprättas: Ett råd som kan fungera effektivt kommunicerande och medlande mellan de två huvudaktörerna och verkligen representera båda sidor. Det vill säga innefatta den ”utbildade programkoordinator som kan skapa kommunikation mellan skola och företag och medla när problem uppstår” (OECD 2000). Här finns även anledning att fundera på den stora roll som förhandlingskostnader tycks spela i det skolstyrda yrkesutbildningssystemet. Så vore olyckligt om ytterligare en själv-

ständig institution uppstår, med egen beslutsrätt över delar av verksamheten och som konkurrerar med skolans och arbetsplatsens ledningar om inflytandet över utbildningens design, genomförande och uppföljning.

Fortfarande kommer att vara viktigt att arbetslivets representanter kommer in tidigt i planeringsprocesserna. Att kontrakten – kursmål, studieplaner, beslut om uppföljning och utvärdering m.fl. – mellan de olika aktörerna formuleras så att alla inblandade förstår och tar ansvar för dem. Blir kontrakten fortsatt otydliga, eller får de fortsatt otillräcklig legitimitet på grund av att den ena parten dominerar i upprättandet av dem; måste de ständigt övervakas, diskuteras och tolkas för att utbildningen ska fungera väl. Ja, då kan framtidens former för lärande i arbete lätt förvandlas till organisationsteoretikerns mardröm.

Källor

- Berglund I (2007) En ny yrkesutbildning – genom yrkesbaserat lärande? En studie i tre gymnasieskolor som samverkar med företag. Rapport – Lärarhögskolan i Stockholm.
- Höghielm R (2006) Yrkesförberedande utbildning på yrkets villkor, Yrkesläraren, 4.
- Höghielm R (2005) Yrkesbaserat lärande – Erfarenheter från PEOPLE delprojekt i Söderhamn 2002 till 2005.
- Möller C, Pettersson L, Nilsson A (2000) Social Dialogue on Training – Sweden, opublicerad rapport till CEDEFOP.
- Myndigheten för skolutveckling (2004) Arbetsplats för lärande – om samverkan mellan gymnasieskola och arbetsliv.
- OECD (2000) From Initial Education to Working Life – Making Transition Work.
- OECD (2008) Learning for Jobs – OECD Reviews of Vocational Education and Training – Sweden.
- OECD (2009) Learning for Jobs – OECD Reviews of Vocational Education and Training – Initial Report.
- Olofsson J & Wadensjö E (2006) Läringsutbildning – ett återkommande bekymmer eller en oprövad möjlighet? Rapport till ESS 2006:4.

- Olofsson J (2010) Krisen i skolan – utbildning i politiken och i praktiken.
- Pettersson L (2007) Ungdomar mellan utbildning och arbete – tankar kring en enkät, opublicerad rapport, Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds Universitet.
- Skolinspektionen (2010) Tillsyn och kvalitetsgranskning 2009 – Skolinspektionens erfarenheter och resultat. Dnr 40-2010:5014.
- Skolverket (1998) Samverkan skola-arbetsliv. Arbetsplatsförlagd utbildning i gymnasieskolan (1998) Rapport nr 153.
- Yrkesdelegationen i samverkan med Myndigheten för skolutveckling. (2006) Hur står det till med det lokala samrådet? Resultat från kartläggningen av hur lokalt samråd mellan gymnasieskolans yrkesförberedande program och arbetslivet fungerar.”

Skolverkets redovisning av statsbidraget för försöksverksamheten läsåret 2009/2010

Undervisningsrådet Lina Collin

Sammanfattning

Under läsåret 2009/10 deltog nästan 7 000 elever i försöksverksamheten, drygt hälften av dessa gick i fristående skolor. Majoriteten av huvudmännen som deltog var kommunala huvudmän. Den största huvudmannen var Baggium Utbildning AB.

De populäraste utbildningarna i både årskurs 1 och 2 var bygg, fordon och handel & administration. Inom utbildningarna industri, el och energi dominerar manliga elever. Könsfördelningen inom hela försöksverksamheten är ungefär två tredjedelar manliga elever och en tredjedel kvinnliga. Kvinnorna dominerar inom utbildningarna barn- och fritid, omvårdnad och naturbruk. Könsfördelningen är jämnast på hotell och restaurangutbildningar. Där var andelen kvinnor 62 procent i årskurs 1 och 53 procent årskurs 2.

Skolverket har totalt fördelat 267 miljoner kronor i statsbidrag sedan försöksverksamheten startade hösten 2008. Läsåret 2009/10 utbetalades 72,1 miljoner kronor till landsting och kommunala huvudmän. Till de fristående huvudmännen har 103,5 miljoner kronor utbetalats. I uppföljningen 2009/10 har huvudmännen redovisat att de har använt bidraget till sex kostnadsslag. Samtliga huvudmän har i första hand använt statsbidraget till personalkostnader och elevkostnader. Dessa två kostnadsslag utgör tillsammans drygt 70 procent av statsbidraget. Det tredje kostnadsslaget skiljer kommunala och fristående huvudmän åt. De kommunala huvudmännen har använt bidraget (15 procent) till att ersätta de företag som deltar i försöksverksamheten medan de fristående huvudmännen istället har använt bidraget till administrationskostnader. De fristående huvudmännen har använt 1 procent av bidraget till att ersätta företag som har tagit emot elever som genomgår halva utbildningen hos dem.

Huvudmännen menar att bidraget har varit mycket viktigt för att de ska kunna inleda och genomföra försöksverksamheten. De framhåller också att bidraget har varit en förutsättning för att täcka kostnader för personal, ersättning till företag, inköp av material och organisation av undervisningen.

Vad gäller huvudmännens negativa erfarenheter så handlar dessa främst om att eleverna i försöksverksamheten varit skoltrötta, att det varit svårt att hitta lärlingsplatser och att utbildningen krävt mycket resurser. Tre positiva erfarenheter som huvudmännen lyfter fram är att utbildningen innefattar ett samarbete mellan skolan och arbetslivet, att anställningsbarheten ökar och att eleverna utvecklas.

I försöksverksamhetens första läsår 2008/09 avbröt cirka 15 procent av eleverna sina lärlingsstudier. Det är färre elever under läsåret 2009/10 som har avbrutit, cirka 12 procent av eleverna som gick i försöksverksamheten i höstas fanns inte längre kvar under vårterminen 2010. Skolverket kommer under hösten 2010 att fortsätta att undersöka elevströmmarna i försöksverksamheten.

1. Inledning

I denna PM redogörs för omfattningen av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning och vad huvudmännen har använt statsbidraget till under läsåret 2009/10.

Försöksverksamheten har pågått sedan 2008 och sträcker sig till den 30 juni 2011. I försöksverksamheten ingår ett statligt bidrag till deltagande huvudmän med 25 000 kronor per elev och läsår. Regeringen har anslagit 62,5 miljoner kronor 2008, 200 miljoner kronor 2009 respektive 350 miljoner kronor 2010. Statsbidraget regleras i förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.

Skolverket har utbetalat totalt 267 miljoner kronor till deltagande huvudmän sedan försöksverksamheten startades hösten 2008. 91,4 miljoner kronor för läsåret 2008/09 och 175,6 miljoner kronor för läsåret 2009/10.

I satsningen med försöksverksamheten finns även ett statsbidrag för utbildning av handledare på de arbetsplatser som deltar. Detta regleras i förordningen (2008:756) om statsbidrag för handledarutbildning. Statsbidraget till handledarutbildning omfattar 65 miljoner kronor under tre år: 15 miljoner kronor 2008, 25 miljoner

kronor 2009 och 25 miljoner kronor 2010. Skolverket beviljade drygt 13,4 miljoner kronor i statsbidrag för läsåret 2008/09. Enligt den uppföljning som Skolverket gjorde hösten 2009 hade 3 190 handledare utbildats och anlitats. För läsåret 2009/10 har Skolverket fördelat 23 miljoner för att utbilda 6 553 handlare. Hösten 2010 följer Skolverket upp hur statsbidraget för 2009/10 har använts.

Lsåret 2010/2011 är sista läsåret där elever kan påbörja sin utbildning inom försöksverksamheten. Även vid denna ansökningsomgång fanns det ett stort intresse hos huvudmännen att få delta. Samtliga skolhuvudmän som ansökte i tid blev tilldelade platser under förutsättning att det bland annat etablerats lärlingsråd och att detta kunde redovisas. Dock fick de huvudmän som ansökt om fler än 23 platser beviljat ett färre antal.

Uppgiftsinsamling/metod

Skolverket fördelar statsbidrag en gång per termin efter att huvudmännen inkommit med en rekvisition över antalet deltagande elever i försöksverksamheten. Utöver detta genomför Skolverket varje läsår en uppföljning avseende hur bidraget har använts. Uppgifterna som ligger till grund för denna uppföljning har samlats in när huvudmannen har rekvirerat statsbidrag och vid uppföljning läsåret 2009/10.

Enligt förordning (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning är huvudmannen skyldig att redovisa vad statsbidraget har använts till. I Skolverkets uppföljningsblankett finns sex förtryckta kostnadsslag som innehåller flera underkategorier som statsbidraget kan ha använts till samt utrymme för huvudmannen att beskriva andra kostnader som bidraget kan ha använts till. De förtryckta kostnadsslagen i uppföljningen är baserade på de vanligast förekommande svaren i föregående års uppföljning. Huvudmän som har redovisat högre eller lägre kostnader i jämförelse med tilldelat bidrag har fått möjlighet att inkomma med en reviderad uppföljning. Huvudmännen har redovisat hur de har använt bidraget per årskurs (beslutsomgång).

2. Försöksverksamheten läsåret 2009/10

Hösten 2009 deltog 157 huvudmän i försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning och med totalt 7 135 elever och våren 2010 deltog 159 huvudmän med 6 914 elever. Föregående läsår 2008/09 deltog 135 huvudmän i försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning och med totalt 3 609 elever. I tabell 2.1 redovisas antalet elever i försöksverksamheten läsåret 2009/10 och hur mycket statsbidrag som har betalats ut.

Tabell 2.1 Antal elever i försöksverksamheten läsåret 2009/10 fördelade efter huvudmannaskap

	Kommunala	Fristående	Landsting	Totalt	Utbetalt statsbidrag
Antal huvudmän 2009/10	134	24	3	161	
Antal elever ht 2009	2 907	4 201	27	7 135	89 187 500
Antal elever vt 2010	2 815	4 078	21	6 914	86 425 000
Antal skolor vt 2010	182	82	3		17 561 250

* ht 09 deltog sammanlagt 157 huvudmän i försöksverksamheten

Tabell 2.1 visar fördelning efter huvudman läsåret 2009/10; 134 kommunala, 24 fristående och 3 landsting. Nästan hälften av landets kommunala skolhuvudmän deltog med totalt 2815 elever i försöksverksamheten. Trots att betydligt färre fristående huvudmän deltar i försöksverksamheten är antalet elever i fristående skolor fler än i kommunala skolor. Andelen elever i fristående skolor i försöksverksamheten utgör nästan fem procent av samtliga elever i fristående gymnasieskolor medan andelen elever i kommunala skolor i försöksverksamheten utgör nästan 1 procent av det totala elevunderlaget.¹

Antal elever läsåret 2009/10

Försöksverksamheten är representerad inom gymnasieskolans samtliga yrkesförberedande utbildningar. I försöksverksamheten läsåret 2009/10 deltar flest elever i utbildningarna bygg, fordon,

¹ Enligt Skolverkets offentliga statistik läsåret 2009/10 gick 305 367 elever i kommunala gymnasieskolor och 85 510 elever i fristående.

handels och administration, hantverk, och energi. Tabell 2.2 och 2.3 innehåller antal elever läsåret 2009/10 fördelat på kön, utbildning och årskurs.

Tabell 2.2 Antal elever fördelade efter kön och utbildningar inom närliggande program i försöksverksamheten VT 2010. Elever årskurs 2.²

Program	Kvinnor		Män		Totalt
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	
Byggprogrammet (BP)	87	13	588	87	675
Fordonsprogrammet (FP)	30	7	392	93	422
Handels och administration (HP)	194	64	108	36	302
Hantverk (HV)	198	68	92	32	290
Energi (EN)	7	2	279	98	286
Industri (IP)	11	4	240	96	251
EI (EC)	8	3	236	97	244
Omvårdnad (OP)	151	86	26	15	177
Barn och Fritid (BF)	99	86	18	15	117
Naturbruk (NP)	93	88	13	12	106
Hotell- och Restaurang (HR)	48	53	43	47	91
SM	16	31	35	69	51
Livsmedel (LP)	24	63	14	37	38
Medie (MP)	4	36	7	64	11
Totalt	970		2 091		3 061

*Utbildningarna är specialutformade och har inte gått att härleda till ett närliggande program

Tabell 2.2 visar antalet elever som gick i årskurs 2 våren 2010. Majoriteten av eleverna i försöksverksamheten är män och i läsåret 2 är andelen män nästan 70 procent. Könsskillnader finns i flera av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar och samma mönster återfinns inom försöksverksamheten. I utbildningar inom el, energi, och industri dominerar manliga elever i båda åren i försöksverksamheten. Inom dessa utbildningar är andelen män över 90 procent. Tabell 2.2 visar att andelen kvinnor i årskurs 2 är högst på omvårdnads-, barn- och fritid samt naturbruksutbildningar. I årskurs 2 är naturbruk den utbildning i försöksverksamheten där andelen kvinnor är störst. Hotell och restaurang är den utbildning i

² Elever som påbörjat sin utbildning i beslutsomgång 2008/09 gick normalt årskurs 2 men drygt 100 elever i tabell 2.2 gick i årskurs 3. Dessa elever har startat i försöksverksamheten direkt i årskurs 2 men hör till beslutsomgång 2008/09.

försöksverksamheten där könsfördelningen är jämnast. I årskurs 1 är andelen kvinnor 53 procent och i årskurs 2 är andelen kvinnor 62 procent.

Tabell 2.3 visar vilka utbildningar som eleverna i årskurs 1 i försöksverksamheten gick våren 2010, den totala andelen kvinnor var 36 procent. Andelen kvinnor är störst i omvårdnad (86 procent) detta kan jämföras med att andelen kvinnor i nationella omvårdnadsprogrammet är 79 procent. Könsskillnaderna skiljer sig åt mellan åren inom vissa utbildningar. Till exempel är könsfördelningen i fordonsutbildning något jämnare i årskurs 1, där andelen kvinnor är 12 procent jämfört med sju procent i årskurs 2. I tabell 2.3 framgår också att andelen män som gick en naturbruksutbildning är dubbelt så hög i årskurs 1 jämfört med andelen män i årskurs 2. Vidare framgår att andelen kvinnor är högre i årskurs 1 i utbildningarna hantverk, hotell och restaurang i jämförelse med årskurs 2.

Tabell 2.3 Antal elever fördelade efter kön och närliggande program inom försöksverksamheten i VT 2010. Elever årskurs 1.³

Program	Kvinnor		Män		Totalt
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	
Bygg (BP)	106	14	649	86	755
Fordonsprogrammet (FP)	55	12	407	88	462
Handels och administration (HP)	265	66	134	34	399
Hantverk (HV)	292	77	88	23	380
Energi (EN)	9	2	357	98	366
Ei (EC)	13	4	309	96	322
Industri (IP)	16	6	269	94	285
Omvårdnad (OP)	235	86	37	14	272
Naturbruk (NP)	131	76	43	24	174
Hotell- och Restaurang (HR)	93	62	58	38	151
Barn & Fritid (BF)	120	82	27	18	147
SM*	24	35	45	65	69
Livsmedel (LP)	31	63	18	37	49
Medie (MP)	8	36	14	64	22
Totalt	1 398		2 455		3 853

*Utbildningar är specialutformade och har inte gått att härleda till närliggande program

³ Elever som påbörjat sin utbildning läsåret 2009/10 går normalt årskurs 1 men drygt 150 elever i tabell 2.3 gick i årskurs 2 eller 3. Dessa elever har startat i försöksverksamheten direkt i årskurs 2 eller i årskurs 3 men hör till beslutsomgång 2009/10.

Våren 2009 deltog cirka 3 600 elever i årskurs 1 i försöksverksamheten och i uppföljningen läsåret 2008/09 kunde det konstateras att cirka 15 procent av eleverna som börjat i försöksverksamheten hösten 2008 hade avslutat sina lärlingsstudier. Våren 2010 visar rekvisitionerna att cirka 550 elever inte längre finns kvar i försöksverksamhetens årskurs 2. Det innebär att cirka 15 procent ytterligare har avbrutit sina lärlingsstudier inom försöksverksamheten. Skolverket kommer att undersöka avhopsströmmarna för båda årskurserna närmre under hösten 2010.

Hösten 2009 gick 3 931 elever i årskurs 1 i försöksverksamheten och vid rekvisitionstillfället våren 2010 deltog totalt 3853 elever i årskurs 1. En viss elevrörlighet har skett mellan höst och vår läsåret 2009/10, det vill säga elever har både tillkommit och avbrutit sina studier i försöksverksamheten. Cirka 12 procent av eleverna i årskurs 1 har avbrutit försöksverksamheten sedan hösten 2009. Dessa elever kan ha börjat ett annat gymnasieprogram eller helt avbrutit sina gymnasiestudier. Motsvarande siffra för våren 2009 för elever i årskurs 1 var cirka 15 procent.

3. Användning av bidraget läsåret 2009/10

Lsåret 2009/10 har Skolverket fördelat totalt 175,6 miljoner kronor i statsbidrag till huvudmän som deltar i försöksverksamheten. 72,1 miljoner kronor har fördelats till 3 landsting och 134 kommunala huvudmän. Därtill har 103,5 miljoner kronor fördelats till 24 fristående huvudmän. Diagram 3.1 och 3.2 visar kommunala respektive fristående huvudmäns användning av statsbidraget läsåret 2009/10.

Kommuner och landsting

Diagram 3.1 Kommuner och landsting användning av statsbidraget läsåret 2009/10. Redovisas i procent.

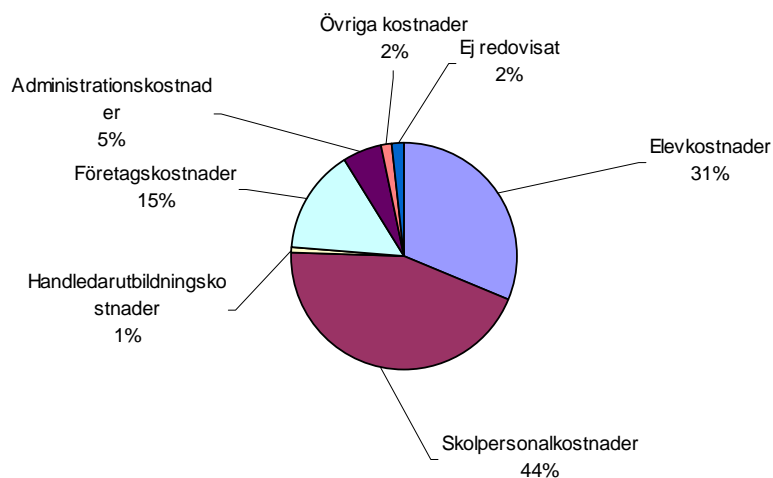


Diagram 3.1 består av följande sex kostnadsslag: skolpersonalkostnader, elevkostnader, företagskostnader, administrationskostnader, handledarutbildningskostnader, övriga kostnader och ej redovisat. I bilaga 1 redovisas vad kostnadsslagen baseras på.

Huvudmännens uppföljningar visar att nästan hälften av det totala statsbidraget har använts till kostnader för huvudmännens skolpersonal. Den största kostnaden inom kategorin skolpersonal är karaktärsämneslärare, den näst största andelen är övrig skolpersonal. Övrig skolpersonal avser vanligtvis kostnader för en lärlingsamordnare. Diagram 3.1 visar att elevkostnader är det näst största kostnadslaget, 31 procent. De tre största kostnaderna inom elevkostnader är externa kurser till elever, ersättning för elevers mat och elevdatorer. Exempel på externa kurser som huvudmannen har köpt in är ”Heta arbeten” och ”Ställningsbyggnad”.

15 procent av det totala bidraget har använts till att ersätta företag som har tagit emot elever som genomför sin arbetsplatsförlagda utbildning hos dem. Knappt hälften av huvudmännen har använt en del av bidraget till att ersätta företag. Fyra huvudmän har

använt hela bidraget till att ersätta företag. Det framgår i uppföljningarna att ersättningen till företagen har använts på olika sätt. I vissa fall går det till elevens utrustningar, verktyg, i andra fall går det direkt till företaget. Vissa huvudmän har lämnat ersättning till endast ett av flera företag medan andra har lämnat till samtliga företag som har tagit emot elever. Läsåret 2008/09 var motsvarande siffra för företagskostnader 12 procent och det var då 36 av 115 huvudmän som gav en ersättning till företag.

17 huvudmän har inte redovisat hela det tilldelade bidraget. Det oredovisade bidraget utgör två procent i diagram 3.1. Huvudmännen har vid uppföljningen ännu inte använt hela bidraget. Cirka 2 procent av statsbidraget har redovisats under kostnadsslaget övriga kostnader.

Majoriteten av huvudmännen har elever både i årskurs 1 och 2 i försöksverksamheten. Det förekommer dock inte några större skillnader vad gäller användningen av bidraget för elever i årskurs 1 respektive årskurs 2. Den största avvikelsen är att huvudmännen har redovisat att de har använt 41 procent till skolpersonalkostnader till årskurs 2 och 45 procent till årskurs 1.

Vid en jämförelse av hur huvudmännen använde bidraget läsåret 2008/09 och läsåret 2009/10 kan konstateras att under läsåret 2009/10 har huvudmännen använt något större andel av bidraget till företagskostnader och elevkostnader. Andel av bidraget som har gått till företagskostnader har ökat med tre procentenheter och till elevkostnader har en ökning med 10 procentenheter⁴ skett. Samtidigt har det skett en minskning med fyra procentenheter för handledarutbildningskostnader läsåret 2009/10.

⁴I uppföljningen läsåret 2008/09 fanns kostnadsslagen elevkostnad och utbildningskostnader, i årets uppföljning 2009/10 finns enbart elevkostnader. Jämförelsen har gjorts genom att kostnadsslag elevkostnader och utbildningskostnader har slagits ihop.

Fristående skolhuvudmän

Diagram 3.2 Fristående huvudmäns användning av bidraget läsåret 2009/10. Redovisas i procent.

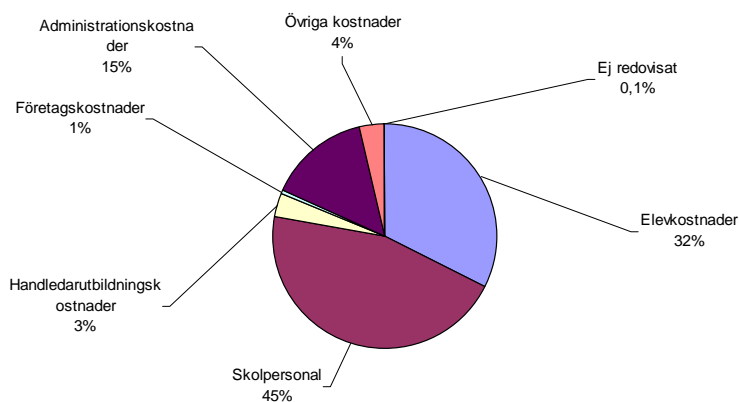


Diagram 3.2 visar vad de fristående huvudmännen har använt statsbidraget till under läsåret 2009/10. Huvudmännens svar har sammanställts i sex kostnadsslag. Samtliga underkategorier till kostnadsslagen som bidraget har använts till redovisas i bilaga 2.

Den största andelen av det totala statsbidraget har fristående huvudmän använt till skolpersonalskostnader, 45 procent. De två vanligaste kostnaderna som har redovisats inom skolpersonal är löner till karaktärsämneslärare och kärnämneslärare. 32 procent av det totala bidraget har fristående huvudmän använt till kostnader för elevkostnader. De tre vanligaste utgifterna som utgör kostnadsslaget elevkostnader är: externa kurser till elever, arbetsmaterial och resekostnader. När det gäller externa kurser är "Heta arbeten" och "Ställningsbyggnad" även vanligt förekommande hos de fristående huvudmännen.

Den tredje största andelen, 15 procent, är administrationskostnader, de tre största administrationskostnaderna är marknadsföring, informationsmaterial och resekostnader för personal.

Det bör noteras att när det gäller kommunala huvudmän är den tredje största andelen (15 procent) företagskostnader medan de fristående har använt 1 procent av bidraget till samma kostnadsslag.

Cirka 4 procent av statsbidraget har redovisats under kostnads-slaget övriga kostnader.

Det är inga större skillnader mellan hur fristående huvudmän har använt det totala bidraget för alla elever och hur de har använt statsbidraget per årskurs. De största skillnaderna som finns när man jämför huvudmännens redovisning per årskurs är skolpersonalkostnader, 43 procent har använts till skolpersonalkostnader för årskurs 1 och 48 procent för årskurs 2. Vidare när det gäller administrationskostnader har 12 procent använts till årskurs 2 medan 17 procent har använts till årskurs 1.

Vid en jämförelse av hur fristående huvudmän använt statsbidraget under läsåret 2009/10 mot läsåret 2008/09 finns vissa skillnader. En förklaring är att huvudmannen Baggium utbildning AB:s statsbidrag utgör drygt 80 procent av diagram 3.2 och Baggium utbildning AB har använt bidraget annorlunda läsåret 2009/10. För läsåret 2009/10 har Baggium Utbildning inte redovisat att bidraget har använts till kostnadsslag som internationalisering, kompetensutveckling, utveckla och fördjupa formerna för APU som i föregående års uppföljning.

4. Erfarenheter av försöksverksamheten

I uppföljningen har huvudmännen tillfrågats i en öppen fråga om deras upplevda positiva och negativa erfarenheter av försöksverksamheten. Huvudmännens svar har kategoriserats i sju svarsområden och dessa redovisas i tabell 4.1 och tabell 4.2.

Positiva erfarenheter

157 huvudmän har beskrivit positiva erfarenheter av försöksverksamheten. Det är relativt vanligt att huvudmännen beskriver flera olika positiva erfarenheter. Nästan hälften av huvudmännen konstaterar att det är positivt att lärlingsutbildningen innebär ett samarbete mellan skola och arbetsliv. Flera huvudmän redovisar olika erfarenheter som rör elevens utveckling. Till exempel har 39 huvudmän svarat att de upplever att eleven trivs med utbildningen och/eller att eleven växer och mognar. Ungefär lika många huvudmän uppger att de anser att elevens anställningsbarhet ökar med lärlingsutbildning. 28 huvudmän påpekar det positiva med balans

mellan teori och praktik, en kommunal huvudman skriver följande: ”Lärlingsutbildningen ger eleverna en hög grad av motivation genom att eleverna ser nyttan mellan teori och praktik.”

Tabell 4.1 ”Vad har ni för positiva erfarenheter av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning?”

Positiva erfarenheter	Antal svar
Samarbete skola/arbetsliv	62
Eleverna trivs och mognar snabbt	39
Anställningsbarheten ökar	33
Bra alternativ för elever som är skoltrötta/mer praktiskt lagda	28
Bra balans mellan teori och praktisk	28
Ytterligare utbildningsalternativ	24
Utbildningen utvecklas	21
Totalt	235

Huvudmännen anser att det mest positiva med lärlingsutbildningen innebär ett samarbete mellan skola och arbetsliv.

Ett betydligt bättre samarbete mellan skolan och näringslivet, vilket medfört att lärlingsutbildning håller på att bli ett känt begrepp hos företagare, elever och föräldrar i grundskolan. Eleverna blir mer motiverade både när det gäller kärnämnen liksom karaktär pga. att de varvar studier med arbete, varannan vecka företag varannan skola. Flexibla system och tillgång till ny teknik, Möjlighet att utbilda elever inom i stort sätt alla inriktningar på programmen samt inom udda yrken som näringslivet har behov av... (Kommunal huvudman)

Andra positiva aspekter som huvudmännen har angett är att lärlingsutbildning passar för elever som är skoltrötta, att utbildningen innebär en breddning av gymnasieskolan samt att lärlingsutbildningen utvecklas genom samarbete med arbetslivet.

Vi har haft oroligt positiv respons på lärlingsförsöket. Många elever som både trivs oerhört på sina lärlingsplatser (och även inom den skolförlagda delen) samt många som fått sommarjobb inom sitt lärlingsföretag. Vi har även tagit emot många elever som utan lärlingsförsöket troligtvis inte hade klarat sina studier vid ett gymnasieprogram. Till exempel har vi i dag flera elever med ADHD som klarar sig bra på sina lärlingsplatser och som säkert hade haft det jobbigt utan att kunna reducera de teoretiska skolämnena. (Fristående huvudman)

Lärlingsutbildningen ger en breddning/komplettering till det ordinarie yrkesprogrammet. Det ger möjlighet att utbilda till fler yrken. (Kommunal huvudman)

Karaktärlärarna kommer ut i verkligheten och får därigenom mer kunskaper om yrkesområdet. (Kommunal huvudman)

Negativa erfarenheter

135 huvudmän har beskrivit negativa erfarenheter av försöksverksamheten och i tabell 4.2 redovisas dessa i sju svarsområden.

Tabell 4.2 "Vad har ni för negativa erfarenheter av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning?"

Negativa erfarenheter	Antal svar
Elever har låg motivation till att studera	33
Svårt att hitta lärlingsplatser	27
Kräver mycket resurser och arbete	26
Lärlingsbegreppet är ej etablerat	15
Elever har avbrutit utbildning i försöksverksamheten	14
Avsaknad "klasskänsla"	14
Ej besvarat frågan	12
Övriga svar	6
Totalt	147

De tre mest förekommande negativa svaren är att elever har låg studiemotivation, att det är svårt att hitta företag som är intresserade att ta emot en elev och eller att utbildningen kräver mycket personalresurser för skolan. Nedan återges exempel på hur huvudmän framhåller att det funnits problem med avhopp och omotiverade elever.

Som många andra utbildningsanordnare har vi haft en del avhopp. Främst i form av elever som inte förstått att arbetslivet inte är en dans på rosor, utan snarare mer krävande än skolförlagd utbildning, dock i annan form, dvs. praktiskt arbete istället för teoretisk lärande. Andelen avhopp har dock minskat då vi numera är mer erfarna och tydligare förklarar och visar eleverna vad en lärlingsutbildning innebär... Många lärare och handledare som tidigare inte jobbat med lärlingsutbildningar har svårt att förstå vilka krav en lärlingselev innebär. (Fristående huvudman)

Vi har tyvärr fått elever som varit dåligt motiverade för utbildningen. Utbildningen har också låg status på skola i jämförelse med byggprogrammet. Vi har också haft flera avhopp från utbildningen. Även tveksamma yrkesval hos en del av eleverna. (Kommunal huvudman)

Lärlingsutbildningen riskerar att betraktas som en B-utbildning av elever som inte kommer in på ett skolförlagt yrkesprogram. Utbildningen lockar för många "skoltrötta" och överåriga för att de tror att lärlingsutbildningen är en lättare väg till gymnasiekompetens. (Kommunal huvudman)

När det gäller huvudmännens positiva och negativa kommentarer tycker huvudmännen att det är positivt att utbildningen infattar ett samarbete mellan skola och arbetsliv och att det kan passa elever som är praktiskt lagda samt öka elevens anställningsbarhet. Samtidigt menar vissa huvudmän att det är svårt att hitta lärlingsplatser, att det finns elever i försöksverksamheten som inte mår med lärlingsutbildningen och efter en tid hoppar av. Det kan konstateras att fler positiva kommentarer än negativa har lämnats.

Onyttjade platser

Även läsåret 2009/10 deltog färre elever i försöksverksamheten än antalet platser som Skolverket beviljat. I uppföljningen blev huvudmännen tillfrågade om de anser att det är svårt att rekrytera elever till lärlingsutbildningen. Nästan samtliga huvudmän bevarade frågan. Hälften (85) av huvudmännen uppgav att det är svårt att rekrytera elever. Dessa huvudmän har i en öppen fråga beskrivit vad de tror att det beror på att färre elever deltar än antalet platser huvudmannen har fått beviljat.

Tabell 4.3 Antal svar från 82 huvudmän på vad de anser är skälet till att det deltar färre elever än de fått beviljat

Skäl till att färre elever deltar i försöksverksamheten	Antal svar
Utbildning är okänd	32
Sociala ("klasskänsla") viktigt för eleven	22
Låg status	15
Popularitet för lärling varierar mellan program/branscher	11
Ej svarat	3
Övrigt	2
Totalt	85

I tabell 4.3 redovisas huvudmännens bild av vad de tror är skälet till att färre elever deltar i försöksverksamheten än antalet platser som huvudmannen fått beviljat. Huvudmännens svar har kategoriserats i fyra olika förklaringar till varför lärlingsutbildningen enligt dem inte är lika populär som de trodde när de ansökte om lärlingsplatser. Ett återkommande skäl är att lärlingsutbildningen fortfarande är ny och att elever inte känner till den. En del huvudmän menar att skolan måste bli bättre på att marknadsföra lärlingsutbildningen. Drygt en fjärdedel uttrycker att lärlingsutbildningen kan upplevas som negativ för att elever saknar gemenskapen att tillhöra en klass. En del av huvudmännen beskriver att lärlingsutbildningen ses som ett alternativ för skoltrötta elever och därför fått låg status.

Inte för att det inte är populärt men eftersom våra elever redan valt lärlingsutbildning inom vårt "vanliga" program så ser de inte några uppenbara fördelar med försöksverksamheten. De upplever att nackdelen med utebliven högskolebehörighet är större än fördelarna (Fristående huvudman).

Elever och föräldrar är osäkra på vad en lärlingsutbildning leder till (Fristående huvudman).

Jag tror att det fortfarande handlar om att vi inte har marknadsfört lärlingsprogrammet tillräckligt. Det är inte känt för kommande elever och inte heller helt bekant för vägledare på grundskolan. Svårt att få elever, föräldrar att förstå att lärlingsutbildningen inte handlar om ett alternativ för de som är trötta på studier (Kommunal huvudman)

Eleverna vill ej lämna gruppstillhörigheten i klassen. Blir ensam när man går lärlingsutbildning. Det sociala livet på skolan tillsammans med jämnåriga klasskamrater är viktigt för en 16-åring. (Kommunal huvudman)

5. Statsbidragets betydelse för huvudmännen

I uppföljningen har huvudmännen svarat på en öppen fråga om statsbidragets betydelse. 157 huvudmän har svarat och svaren har kategoriserats i fem svarsområden och redovisas i tabell 5.1. Många huvudmän anger att bidraget har varit viktigt för dem för att över huvudtaget kunna starta och delta i försöksverksamheten. Övriga svar som har lämnats är beskrivningar på en mer detaljerad nivå. Till exempel menar huvudmännen att lärlingsutbildningen kräver mer resurser för bland annat undervisning i mindre grupper, samordning av verksamheten och täta företagskontakter.

En förutsättning för att få en väl fungerande lärlingsutbildning är att det finns praktikplatser och yrkeslärare som kan följa upp utbildningen på arbetsplatserna samt att vi måste ha en förstärkning på kärnämneslärarna så att även dessa lärare kan besöka eleverna på arbetsplatserna och arbeta samverkande med yrkesämnen. (Fristående huvudman)

Tabell 5.1 Antal svar från 157 huvudmän på frågan "vad för betydelse har bidraget på försöksverksamheten?"

Bidragets betydelse	Antal svar
Bidraget har stor betydelse för huvudmannen att komma igång	57
Täcker de lärarkostnader/personalkostnader som krävs för att komma i gång	32
Kvalitet/utveckling av utbildningen	29
Ersättning till företag. Dels för att de ska ta emot lärling och dels för att delta i handledarutbildning	29
Inköp av material (verktyg, arbetskläder, datorer)	15
Ej svar	3
Totalt	166

Flera huvudmän menar att bidraget har varit viktigt för att utveckla utbildningen, ersätta företag och för köp av elevens utrustning. Nedan ges tre exempel på hur huvudmännen har resonerat.

Att betala företaget för deras insats för våra elever var en viktig uppmuntran när vi sökte nya arbetsplatser för våra elever. Genom att betala arvudet till företag så kunde vi även ställa ännu mer krav på handledarna att utbilda våra elever. (Kommunal huvudman)

Stor betydelse i ett ingångsskede där det behöver satsas lite extra på personal som ska jobba med anskaffning av lärlingsplatser, utbildning av handledare, samordning mellan skola och arbetsplats samt stöttning av eleverna som ska gå som lärling. (Landsting)

Med hjälp av statsbidraget har vi kunnat ge eleverna varsin dator för att kvalitetssäkra, och återkoppla, utbildningsmoment som eleverna gör på sina praktikplatser. De använder datorn för att skriva loggbok som de vidarebefordrar, kontinuerligt, till sin yrkeslärare. Kostnaden för elevens verktyg och arbetskläder är större på grund av den stora andel av utbildningen som de gör på sina praktikplatser. (Kommunal huvudman)

Statens offentliga utredningar 2010

Kronologisk förteckning

1. Lätt att göra rätt – om förmedling av brottskadestånd. Ju.
2. Ett samlat insolvensförfarande – förslag till ny lag. Ju.
3. Metria – förutsättningar för att ombilda division Metria vid Lantmäteriet till ett statligt ägt aktiebolag. M.
4. Allmänna handlingar i elektronisk form – offentlighet och integritet. Ju.
5. Skolgång för alla barn. U.
6. Kunskapslägesrapport på kärnavfallsområdet 2010 – utmaningar för slutförvarsprogrammet. M.
7. Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden. IJ.
8. En myndighet för havs- och vattenmiljö. M.
9. Den framtida organisationen för vissa fiskefrågor. Jo.
10. Kvinnor, män och jämställdhet i läromedel i historia. En granskning på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i skolan. U.
11. Spela samman – en ny modell för statens stöd till regional kulturverksamhet. Ku.
12. I samspel med musiklivet – en ny nationell plattform för musiken. Ku.
13. Upphandling på försvars- och säkerhetsområdet. Fi.
14. Partsinsyn enligt rättegångsbalken. Ju.
15. Kriminella grupperingar – motverka rekrytering och underlätta avhopp. Ju.
16. Sverige för nyanlända. Värden, välfärdsstat, vardagsliv. IJ.
17. Prissatt vatten? M.
18. En reformerad budgetlag. Fi.
19. Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv. U.
20. Så enkelt som möjligt för så många som möjligt – från strategi till handling för e-förvaltning. Fi.
21. Bättre marknad för tjänstehundar. Jo.
22. Krigets Lagar – centrala dokument om folkrätten under väpnad konflikt, neutralitet, ockupation och fredsinsatser. Fö.
23. Tredje sjösäkerhetspaketet. Klassdirektivet, Klassförordningen, Olycksutredningsdirektivet, IMO:s olycksutredningskod. N.
24. Avtalad upphovsrätt. Ju.
25. Viss översyn av verksamhet och organisation på informationssäkerhetsområdet. Fö.
26. Flyttningsbidrag och unionsrätten. A.
27. Gemensamt ansvar och gränsöverstigande samarbete inom transportforskningen. N.
28. Vändpunkt Sverige – ett ökat intresse för matematik, naturvetenskap, teknik och IKT. U.
29. En ny förvaltningslag. Ju.
30. Tredje inre marknadspaketet för el och naturgas. Fortsatt europeisk harmonisering. N.
31. Första hjälpen i psykisk hälsa. S.
32. Utrikesförvaltning i världsklass. En mer flexibel utrikesrepresentation. UD.
33. Kvinnor, män och jämställdhet i läromedel i samhällskunskap. En granskning på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i skolan. U.
34. På väg mot en ny roll – överväganden och förslag om Riksutställningar. Ku.
35. Kunskap som befrielse? En metanalys av svensk forskning om jämställdhet och skola 1969–2009. U.
36. Svensk forskning om jämställdhet och skola. En bibliografi. U.
37. Sverige för nyanlända utanför flyktingmottagandet. IJ.
38. Muttbrott. Ju.
39. Ny ordning för nationella vaccinationsprogram. S.

40. Cirkulär migration och utveckling – kartläggning av cirkulära rörelsemönster och diskussion om hur migrationens utvecklingspotential kan främjas. Ju.
41. Kompensationstillägg – om ersättning vid försenade utbetalningar. S.
42. Med fiskevård i fokus – en ny fiskevårdslag. Jo.
43. Förundersökningsbegränsning. Ju.
44. Mål och medel – särskilda åtgärder för vissa måltyper i domstol. Ju.
45. Händelseanalyser vid självmord inom hälso- och sjukvården och socialtjänsten. Förslag till ny lag. S.
46. Utländsk näringsverksamhet i Sverige. En översyn av lagstiftningen om utländska filialer i ett EU-perspektiv. N.
47. Alkoholkonsumtion, alkoholproblem och sjukfrånvaro – vilka är sambanden? En systematisk litteraturoversikt. S.
48. Multipla hälsoproblem bland personer över 60 år. En systematisk litteraturoversikt om förekomst, konsekvenser och vård. S.
49. Förbud mot köp av sexuell tjänst. En utvärdering 1999–2008. Ju.
50. Försvarsmaktens helikopterresurser. Fö.
51. Könsskillnader i skolprestationer – idéer om orsaker. U.
52. Biologiska faktorer och könsskillnader i skolresultat. Ett diskussionsunderlag för Delegationen för jämställdhet i skolans arbete för analys av bakgrunden till pojkars sämre skolprestationer jämfört med flickors. U.
53. Pojkar och skolan: Ett bakgrundsdokument om "pojkkrisen". Översättning på svenska av engelsk rapport: Boys and School: A Background Paper on the "Boy Crisis". + Engelsk rapport. U.
54. Förbättrad återbetalning av studielån. U.
55. Romers rätt – en strategi för romer i Sverige. IJ.
56. Innovationsupphandling. N.
57. Effektivare planering av vägar och järnvägar. N.
58. Rehabiliteringsrådets delbetänkande. S.
59. Underhållsskyldighet i internationella situationer – Underhållsförordningen, 2007 års Haagkonvention och 2007 års Haagprotokoll + Bilagedel. Ju.
60. Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering. IJ.
61. Driftskompatibilitet och enheter som ansvarar för underhåll inom EU:s järnvägssystem. N.
62. Så enkelt som möjligt för så många som möjligt. Under konstruktion – framtidens e-förvaltning. Fi.
63. EU:s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare. Ju.
64. "Se de tidiga tecknen" – forskare reflekterar över sju berättelser från förskola och skola. U.
65. Kompetens och ansvar. S.
66. Barns perspektiv på jämställdhet i skola. En kunskapsöversikt. U.
67. I rättan tid? Om ålder och skolstart. U.
68. Ny yttrandefrihetsgrundlag? Yttrandefrihetskommittén presenterar tre modeller. Ju.
69. Förbättrad vinterberedskap inom järnvägen. N.
70. Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter. + Bilagor + Lättläst + Daisy. IJ.
71. Sexualbrottslagstiftningen – utvärdering och reformförslag. Ju.
72. Folk rätt i väpnad konflikt – svensk tolkning och tillämpning. + Bilaga 7, Svensk manual i humanitär rätt m.m. Fö.
73. Svensk sjöfarts konkurrensförutsättningar. N.
74. Mer innovation ur transportforskning. N.
75. Gymnasial lärlingsutbildning – utbildning för jobb. Erfarenheter efter två års försök med lärlingsutbildning. U.

Statens offentliga utredningar 2010

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

- Lätt att göra rätt
– om förmedling av brottskadestånd. [1]
- Ett samlat insolvensförfarande – förslag till ny lag. [2]
- Allmänna handlingar i elektronisk form
– offentlighet och integritet. [4]
- Partsinsyn enligt rättegångsbalken. [14]
- Kriminella grupperingar – motverka rekrytering och underlätta avhopp. [15]
- Avtalad upphovsrätt. [24]
- En ny förvaltningslag. [29]
- Mutbrott. (38)
- Cirkulär migration och utveckling
– kartläggning av cirkulära rörelsemönster och diskussion om hur migrationens utvecklingspotential kan främjas. [40]
- Förundersökningsbegränsning. [43]
- Mål och medel – särskilda åtgärder för vissa måltyper i domstol. [44]
- Förbud mot köp av sexuell tjänst. En utvärdering 1999–2008. [49]
- Underhållsskyldighet i internationella situationer – Underhållsförordningen, 2007 års Haagkonvention och 2007 års Haagprotokoll + Bilagedel. [59]
- EU:s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare. [63]
- Ny yttrandefrihetsgrundlag? Yttrandefrihetskommittén presenterar tre modeller. [68]
- Sexualbrottslagstiftningen – utvärdering och reformförslag. [71]

Utrikesdepartementet

- Utrikesförvaltning i världsklass. En mer flexibel utrikesrepresentation. [32]

Försvarsdepartementet

- Krigets Lagar – centrala dokument om folkrätten under väpnad konflikt, neutralitet, ockupation och fredsinsatser. [22]

- Viss översyn av verksamhet och organisation på informationssäkerhetsområdet. [25]
- Försvarsmaktens helikopterresurser. [50]
- Folkrätt i väpnad konflikt – svensk tolkning och tillämpning. + Bilaga 7, Svensk manual i humanitär rätt m.m. [72]

Socialdepartementet

- Första hjälpen i psykisk hälsa. [31]
- Ny ordning för nationella vaccinationsprogram. [39]
- Kompensationstillägg – om ersättning vid försenade utbetalningar. [41]
- Händelseanalyser vid självmord inom hälso- och sjukvården och socialtjänsten. Förslag till ny lag. [45]
- Alkoholkonsumtion, alkoholproblem och sjukfrånvaro – vilka är sambanden? En systematisk litteraturöversikt. [47]
- Multipla hälsoproblem bland personer över 60 år. En systematisk litteraturöversikt om förekomst, konsekvenser och vård. [48]
- Rehabiliteringsrådets delbetänkande. [58]
- Kompetens och ansvar. [65]

Finansdepartementet

- Upphandling på försvars- och säkerhetsområdet. [13]
- En reformerad budgetlag. [18]
- Så enkelt som möjligt för så många som möjligt – från strategi till handling för e-förvaltning. [20]
- Så enkelt som möjligt för så många som möjligt. Under konstruktion – framtidens e-förvaltning. [62]

Utbildningsdepartementet

- Skolgång för alla barn. [5]
- Kvinnor, män och jämställdhet i läromedel i historia. En granskning på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i skolan. [10]
- Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv. [19]

- Vändpunkt Sverige – ett ökat intresse för matematik, naturvetenskap, teknik och IKT. [28]
- Kvinnor, män och jämställdhet i läromedel i samhällskunskap. En granskning på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i skolan. [33]
- Kunskap som befrielse? En metaanalys av svensk forskning om jämställdhet och skola 1969–2009. [35]
- Svensk forskning om jämställdhet och skola. En bibliografi. [36]
- Könsskillnader i skolprestationer – idéer om orsaker. [51]
- Biologiska faktorer och könsskillnader i skolresultat. Ett diskussionsunderlag för Delegationen för jämställdhet i skolans arbete för analys av bakgrunden till pojkars sämre skolprestationer jämfört med flickors. [52]
- Pojkar och skolan: Ett bakgrundsdokument om pojkkrisen. Översättning på svenska av engelsk rapport: Boys and School: A Backgroundpaper on the "Boy Crisis". + Engelsk rapport. [53]
- Förbättrad återbetalning av studieskulder. [54]
- "Se de tidiga tecknen"
– forskare reflekterar över sju berättelser från förskola och skola. [64]
- Barns perspektiv på jämställdhet i skola. En kunskapsöversikt. [66]
- I rättan tid? Om ålder och skolstart. [67]
- Gymnasial lärlingsutbildning
– utbildning för jobb. Erfarenheter efter två års försök med lärlingsutbildning. [75]

Jordbruksdepartementet

- Den framtida organisationen för vissa fiskefrågor. [9]
- Bättre marknad för tjänstehundar. [21]
- Med fiskevård i fokus – en ny fiskevårdslag. [42]

Miljödepartementet

- Metria – förutsättningar för att ombilda division Metria vid Lantmäteriet till ett statligt ägt aktiebolag. [3]
- Kunskapslägesrapport på kärnavfallsområdet 2010 – utmaningar för slutförvarsprogrammet. [6]
- En myndighet för havs- och vattenmiljö. [8]
- Prissatt vatten? [17]

Näringsdepartementet

- Tredje sjösäkerhetspaketet. Klassdirektivet, Klassförordningen, Olycksutredningsdirektivet, IMO:s olycksutredningskod. [23]
- Gemensamt ansvar och gränsöverstigande samarbete inom transportforskningen. [27]
- Tredje inre marknadspaketet för el och naturgas. Fortsatt europeisk harmonisering. [30]
- Utländsk näringsverksamhet i Sverige. En översyn av lagstiftningen om utländska filialer i ett EU-perspektiv. [46]
- Innovationsupphandling. [56]
- Effektivare planering av vägar och järnvägar. [57]
- Driftskompatibilitet och enheter som ansvarar för underhåll inom EU:s järnvägssystem. [61]
- Förbättrad vinterberedskap inom järnvägen. [69]
- Svensk sjöfarts konkurrensförutsättningar. [73]
- Mer innovation ur transportforskning. [74]

Integrations- och jämställdhetsdepartementet

- Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målriktat arbete på tre samhällsområden. [7]
- Sverige för nyanlända. Värden, välfärdsstat, vardagsliv. [16]
- Sverige för nyanlända utanför flyktingmottandet. [37]
- Romers rätt – en strategi för romer i Sverige. [55]
- Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering. [60]
- Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter. + Bilagor + Lättläst + Daisy. [70]

Kulturdepartementet

- Spela samman – en ny modell för statens stöd till regional kulturverksamhet. [11]
- I samspel med musiklivet – en ny nationell plattform för musiken. [12]
- På väg mot en ny roll – överväganden och förslag om Riksställningar. [34]

Arbetsmarknadsdepartementet

- Flyttningsbidrag och unionsrätten. [26]