

Gymnasial lärlingsutbildning – utbildning för jobb

Erfarenheter efter två års försök med lärlingsutbildning

Delbetänkande av Nationella Lärlingskommittén

Stockholm 2010



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2010:75

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-598 191 91
Ordertel: 08-598 191 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen (SB PM 2003:2, reviderad 2009-05-02)
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Omslag: Gestaltningbyrån, Norrköping.

Textbearbetning och layout har utförts av Regeringskansliet, FA/kommittéservice.

Tryckt av Elanders Sverige AB
Stockholm 2010

ISBN 978-91-38-23461-7
ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för Utbildningsdepartementet

Regeringen bemyndigade den 11 september 2008 chefen för Utbildningsdepartementet att tillkalla en kommitté med uppdrag att främja den arbetsplatsförlagda utbildning som bedrivs med stöd av förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning. Vidare att utse tio ledamöter som företräder arbetsmarknadens organisationer inom branscher som finns representerade i försöksverksamheten samt en ordförande och sekretariat åt kommittén. Samtidigt fastställdes kommitténs direktiv (dir. 2008:106, bilaga 1).

Utbildningsministern förordnade den 4 november 2008 Skolverkets dåvarande generaldirektör Per Thullberg, som ordförande för kommittén. Samma dag förordnades följande tio personer som ledamöter och representanter för arbetslivets parter och branscherna: Kerstin Ahlsén, Sveriges Kommuner och Landsting, Lena Andersson, Naturbrukets Yrkesnämnd, Tony Blom, Byggnadsindustrins Yrkesnämnd, Henrik Gaunitz, Företagarna, Ann Georgsson, LO, Börje Hagman, Sveriges Hantverksråd, Inger Jonasdotter, Servicebranschens Yrkesnämnd, Kristina Scharp, Svenskt Näringsliv, Fredrik Voltaire, Svensk Handel samt Ulf Zetterstedt, Motorbranschens Yrkesnämnd. Henry Gaunitz ersattes genom beslut den 18 maj 2009 av Christina Linderholm från samma organisation.

Dåvarande enhetschefen Peter Holmberg förordnades som huvudsekreterare den 17 december 2008 och projektledaren Annika Jervgren den 27 april 2009 som utredningssekreterare.

Tre ledamöter har under andra verksamhetsåret (1 november 2009–31 oktober 2010) tillkommit i kommittén, nämligen Roy Wernberg, Byggnadsindustrins Yrkesnämnd, som genom beslut 2009-12-01 har ersatt Tony Blom, Zenita Cider, Sveriges Kommuner och Landsting, som genom beslut 2010-03-02 har ersatt Kerstin Ahlsén samt Johan Olsson, Svenskt Näringsliv, som genom beslut 2010-09-28 har ersatt Kristina Scharp.

Lärlingskommittén ska vara ett rådgivande organ till försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning, vilken startade höstterminen 2008. Kommittén ska främja den arbetsplatsförlagda utbildningen inom försöksverksamheten och kan därmed påverka den framtida lärlingsutbildningens kvalitet och innehåll.

Kommittén, som har antagit namnet Nationella Lärlingskommittén, har under sitt andra verksamhetsår haft åtta sammanträden och genomfört två studieresor. Nationella Lärlingskommittén har vidare anordnat tre konferenser om gymnasial lärlingsutbildning och har via sin hemsida tillhandahållit stödmaterial till skolhuvudmän och företag. Kommittén har också haft samråd med centrala arbetsgivar- och fackliga organisationer samt med olika branschorganisationer under utredningsarbetet. Arbetet har skett i nära samarbete med myndigheterna på utbildningsområdet, främst Skolverket men också Skolinspektionen. Vidare har Kommittén haft samarbete med forskare och experter vid Lunds, Stockholms och Umeå universitet. Under det andra verksamhetsåret har kommittén haft fler direktkontakter med huvudmän och skolor samt inte minst med företag/arbetsplatser som deltar i försöksverksamheten.

Till betänkandet har fogats ett särskilt yttrande av ledamoten Johan Olsson, Svenskt Näringsliv.

Nationella Lärlingskommittén får härmed överlämna sitt andra delbetänkande "Gymnasial lärlingsutbildning - utbildning för jobb - Erfarenheter efter två års försök med lärlingsutbildning" (SOU 2010:75).

Stockholm i oktober 2010

Per Thullberg/

Lena Andersson	Zenita Cider	Ann Georgsson
Börje Hagman	Inger Jonasdatter	Christina Linderholm
Johan Olsson	Fredrik Voltaire	Roy Wernberg
Ulf Zetterstedt		

Peter Holmberg/
Annika Jervgren

Innehåll

Sammanfattning	13
1 Kommitténs uppdrag och arbetsformer	19
1.1 Utgångspunkter för kommitténs arbete.....	19
1.2 Metoder och arbetssätt	20
1.3 Lärning – ett begrepp med många tolkningar	23
1.4 Externa kontakter och samråd	25
1.5 Betänkandets struktur	27
2 Verksamhet inom lärlingskommitténs område 2010	29
2.1 Företagsundersökningen – vad tycker företag och organisationer om gymnasial lärlingsutbildning	30
2.2 Lärlingsrådsstudien	34
2.2.1 Metod, urval m.m.	34
2.2.2 Lärlingsutbildningens omfattning	35
2.2.3 Lärlingsrådets organisation	37
2.2.4 Kritiska frågor och förslag avseende lärlingsråden	37
2.3 Erfarenheter av arbetsplatsförlagd utbildning (APU).....	40
2.4 Skolinspektionens redovisning av Arbetsplatsförlagd utbildning	48
Förekomsten av arbetsplatsförlagd utbildning.....	48
Den arbetsplatsförlagda utbildningens kvalitet.....	49

Betygssättning vid APU.....	51
2.5 Stödmaterial.....	52
2.5.1 Informationsmaterial.....	52
2.5.2 Kvalitetssäkrad lärlingsutbildning i handeln	52
2.6 Kommitténs studiebesök.....	53
2.7 Lärlingsutredningens förslag om anställning.....	54
2.8 Statsbidrags och ersättningsfrågor	55
2.9 Nationella programråd.....	56
3 Lärlingar på den framtida arbetsmarknaden.....	59
3.1 Ungas etablering på arbetsmarknaden	59
3.1.1 Varför är den svenska ungdomsarbetslösheten så hög?.....	59
3.1.2 Yrkesutbildningens anpassning till arbetslivet	60
3.2 Småföretagens syn på arbetskraftbehov.....	63
3.3 Reformerad gymnasieskola med lärlingsutbildning	67
4 Erfarenheter av hur utbildningen organiserats.....	69
4.1 NATIONELL NIVÅ	69
4.1.1 Förordningen om försöksverksamheten	69
4.1.2 Beslut om deltagande i lärlingsförsöket.....	70
4.1.3 Försöksverksamhetens omfattning läsåret 2009/2010	72
4.1.4 Nationella styrdokument inom försöksverksamheten	75
4.2 HUVUDMANNANIVÅ	76
4.2.1 Onyttjade platser hos skolhuvudmännen - varför började inte alla elever?	76
4.2.2 Lärlingsrådets organisation och funktion.....	78
4.2.3 Samrådsförfarande inklusive branschkontakter	90
4.2.4 Huvudmännens erfarenheter av försöksverksamheten	91
4.3 SKOLNIVÅ	92
4.3.1 Planering och förberedelser.....	92

4.3.2	Anskaffning av utbildningsplats	93
4.3.3	Studie- och yrkesvägledning	94
4.3.4	Samrådsorgan på nationell, regional och lokal nivå.....	96
4.3.5	Ekonomi och statsbidrag	98
4.3.6	Avtal med företag	104
4.3.7	Val av kursplaner under försöksverksamheten	105
4.3.8	Lärare.....	106
4.4	ARBETSPLATSNIVÅ.....	107
4.4.1	Förfrågan om medverkan, bedömning av förutsättningar och motiv	107
4.4.2	Avtal och överenskommelser.....	109
4.5	ELEVNIVÅ	111
4.5.1	Information och valprocess	111
4.5.2	Ansökan om elevplats i gymnasieskolan, intagning på Nationellt program, urval och övergång till lärlingsplats.....	112
4.5.3	Utbildningskontrakt (med elev).....	115
5	Utbildningens genomförande	117
5.1	I SKOLAN.....	117
5.1.1	Utbildningsplanering.....	117
5.2	PÅ ARBETSPLATSEN	118
5.2.1	Övergång till och introduktion på arbetsplats.....	118
5.2.2	Elevstatus eller anställning	119
5.2.3	Arbetstider, resor till arbetsplats	120
5.2.4	Fördelning av tid på lärlingsplats respektive tid i skola.....	121
5.2.5	Koppling mellan kursplaner och produktion på arbetsplats	122
5.2.6	Bedömning som grund för måluppfyllelse samt betygssättning.....	126
5.2.7	Handledare och handledarutbildning.....	128
5.2.8	Kvalitetssäkring och uppföljning.....	134
5.2.9	Ersättning till företag	136
5.3	ELEV	139
5.3.1	Vem är elev på lärlingsutbildningen ?.....	139
5.3.2	Andra elevrelaterade frågor.....	140

6	Särskilda frågor	143
6.1	Regional samverkan mellan huvudmän och företag/branscher	143
6.2	Jämnare könsfördelningen inom lärlingsutbildningen.....	153
6.3	Behörighet för vidare studier	155
6.4	Lärlingselever på Individuella program	156
7	Kommitténs överväganden	159
7.1	Varför behövs en gymnasial lärlingsutbildning?	159
7.2	Kvalitetssäkring av lärlingsutbildning	163
7.3	Gymnasial lärlingsutbildning – en alternativ väg inom yrkesutbildningen.....	166
8	Kommitténs förslag.....	171
8.1	Behov av tydligare struktur i lärlingsutbildningen	171
8.2	Styrdokumenterna ska kunna genomföras på arbetsplatsen...	172
8.3	Handledarutbildning för alla företag som tar emot lärlingar	172
8.4	Etablering av ett Nationellt lärlingsråd.....	174
8.5	Nationellt kvalitetssäkringssystem för yrkesutbildning	174
8.6	Ökat inflytande för arbetsmarknads- och branschorganisationer	175
8.7	Ersättning till företagen	176
8.8	Lärlingsrådet - en stor förbättringspotential	177
8.9	Regional samverkan.....	178
8.10	Slututvärdering av lärlingsförsöket efter år tre.....	180
8.11	Fortsatt lärlingsutbildning inom det individuella programmet?.....	180

9	Konsekvenser av våra förslag	181
9.1	Gällande bestämmelser och våra förslag.....	181
9.2	Konsekvenser för arbetsgivaren och arbetsplatsen.....	181
9.3	Konsekvenser för arbetsmarknadens parter.....	182
9.4	Konsekvenser för skolhuvudmän och skolor.....	182
9.5	Konsekvenser för elever	182
10	Det fortsatta arbetet i lärlingskommittén.....	183
	Särskilt yttrande	185
	Källor och referenser	187
Bilagor		
Bilaga 1	Kommittédirektiv 2008:106.....	191
Bilaga 2	Regional samverkan	199
Bilaga 3	Gymnasial lärlingsutbildning – vad tycker företag och organisationer?	219
Bilaga 4	Om lärlingsrådets funktioner	283
Bilaga 5	Erfarenheter av APU?.....	325
Bilaga 6	Skolverkets redovisning av statsbidraget för försöksverksamheten läsåret 2009/2010.....	355

Sammanfattning

Bakgrund

Riksdagen har fattat beslut om en reformerad gymnasieskola från läsåret 2011/2012 där gymnasial lärlingsutbildning införs som en alternativ, parallell väg till yrkesexamen inom gymnasieskolans yrkesprogram. Yrkesutbildning ska erbjudas dels som skolförlagd utbildning, dels som gymnasial lärlingsutbildning med samma behörighetsregler och examensmål. Implementering av reformen är nu i full gång. Som en förberedelse inför reformen beslutade regeringen att starta en försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning från hösten 2008 med intagning under tre år som skulle kunna ligga till grund för utformningen av en permanent lärlingsutbildning. Samtidigt tillsattes den Nationella lärlingskommittén med uppdrag att följa och stödja försöksverksamheten. Kommitténs uppdrag innebär att i första hand följa utvecklingen ur näringslivets perspektiv och se hur försöksverksamheten lever upp till arbetsmarknadens behov.

Lärlingsutbildningen 2009/2010

Under läsåret 2009/2010 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 båda årskurs 1 och 2 var bygg, fordon och handel & administration. Könsfördelningen inom hela försöksverksamheten består av ungefär två tredjedelar män, som dominerar inom industri, el och energi. Kvinnorna dominerar inom utbild-

ningarna barn- och fritid, omvårdnad och naturbruk. Könsfördelningen är jämnast på hotell och restaurangutbildningar.

Skolverket har totalt fördelat 267 miljoner kronor i extra statsbidrag sedan försöksverksamheten startade hösten 2008. Läsåret 2009/2010 utbetalades 72,1 miljoner kronor till landsting och kommunala huvudmännen. Till de fristående huvudmännen har 103,5 miljoner kronor utbetalats. I Skolverkets uppföljning 2009/2010 har huvudmännen redovisat hur de använt det extra statsbidraget.

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 15 procent av bidraget till att ersätta de företag som deltar i försöksverksamheten medan de fristående huvudmännen i stället har använt bidraget till administrationskostnader. De fristående huvudmännen har använt 1 procent av bidraget till att ersätta de företag som har tagit emot elever. Huvudmännen menar att bidraget har varit viktigt för att skolorna har kunnat inleda och genomföra försöksverksamheten.

Lärlingsutbildning – en möjlig vinst för både skola, individ och företag

Många företag, främst mindre, efterfrågar fler medarbetare med yrkesinriktad utbildning på gymnasienivå. Efterfrågan på yrkeskunniga medarbetare finns inom flera sektorer och behoven har inte alltid kunnat täckas. Samtidigt har flera relevanta yrkesutbildningar haft svårt att fylla sina platser. Inom den specifika hantverkssektorn, ej inräknat byggsektorn, finns ett stort behov av förnyring och behov av nya medarbetare som kan räknas i tusental. Inom de traditionella hantverksyrkena finns även ett stort behov att kontinuerligt täcka upp för pensionsavgångar.

Högre kvalitet (och status) samt ett innehåll anpassat till företagens behov är därför av avgörande betydelse för att få bättre matchning mellan tillgång och efterfrågan. Målen för utbildningen måste bli tydliga med ett starkt inslag av praktik och där de teoretiska inslagen har en tydlig koppling till den valda yrkesinriktningen. Lärlingsutbildning, med en stor del av utbildningen förlagd till en arbetsplats, kan då vara ett bra alternativ för många elever.

När skolans lärare och handledaren på arbetsplatsen samarbetar mot samma mål blir sambandet mellan skola och arbetsliv tydligt.

Införandet av en modern gymnasial lärlingsutbildning kan också ge en utbildning som är mera anpassad till arbetslivets behov. Framgången för gymnasial lärlingsutbildning kommer att bero på om det finns företag som vill utbilda. Därför måste förutsättningarna bli gynnsamma för alla inblandade parter. Företagets handledare måste få kunskaper om hur skolan arbetar och vilka mål som förväntas uppnås i utbildningen. Yrkeslärarna måste ges möjlighet till besök på företaget, och gärna till egen yrkespraktik. Branscherna och företrädare för det lokala arbetslivet ska ingå i ett lärlingsråd tillsammans med skolans personal. Rådet ska ansvara för att kvaliteten i utbildningen upprätthålls. Rådet bör också vara delaktig i att ta fram en företagsbank som underlättar samarbetet med skolan och matchningen mellan företag och lärlingar.

Kommitténs företagsstudie

Kommittén har under 2010 gjort en riktad uppföljning till de företag som medverkar i lärlingsförsöket. Uppföljningen syftar dels till att kartlägga vilka företag och branscher som deltar (enkät), dels beskriva de medverkande företagen erfarenheter av försöksverksamheten så här långt (djupintervjuer).

Nio av tio av de arbetsplatser som har tagit emot gymnasiala lärlingar är i huvudsak positiva till försöksverksamheten. Den enkät- och intervjuundersökning som Nationella Lärlingskommittén låtit göra visar dock att företagets medverkan drivs och styrs av andra faktorer än de centralt fastslagna grundpelarna i lärlingsförsöket. De tre viktigaste drivkrafterna hos företag och organisationer som tar emot lärlingar är: rekryteringsbehov, ett lokalt samhällsengagemang samt viljan att medverka till en utbildning som möter upp mot branschens och arbetslivets kompetenskrav. Frågor om ersättning, lärlingsråd, branschkontakter och handledarutbildning spelar generellt sett en mindre roll för företagets beslut att delta i försöket och påverkar endast i begränsad omfattning den dagliga utbildningen på arbetsplatserna. Den dagliga kontakten mellan handledare, lärare och lärling är desto mer avgörande för arbetsplatsernas upplevelse av lärlingsutbildningen.

Undersökningen visar också på en tydlig efterfrågan på mer ansvarstagande från skolans sida att fortlöpande driva, planera, kommunicera,

kvalitetssäkra och följa upp lärlingsutbildningen. I vissa fall andas undersökningens resultat en viss försiktighet och tacksamhet från skolans sida, för att arbetsplatserna ställer upp och tar emot en lärling. Tacksamheten tycks dock ofta leda till ett passivt förhållningssätt från skolan. Många företag önskar en bättre kommunikation och samverkan med skolan och inte minst en tydligare ”beställning”, det vill säga en tydligare dialog om innehållet i den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen och dess relation till den skolförlagda.

Krav på en framtida lärlingsutbildning

Kvalitetssäkringen och uppföljningen av lärlingsutbildningen är helt avgörande för en likvärdig och rättssäker utbildning anpassad till styrdokumentens krav och arbetsmarknadens behov. Försöksförordningen gäller enbart för försöksverksamheten och upphör successivt att gälla då den nya gymnasieskolan införs från och med 2011. En central fråga blir därför enligt kommittén bedömning vilken framtida reglering som fordras för att en gymnasial lärlingsutbildning med kvalitet ska kunna genomföras på arbetsplatser.

En väl fungerande lärlingsutbildning förutsätter ett förarbete där kursplanens mål bryts ner till konkreta arbetsmoment som kan genomföras på arbetsplatser. Denna nedbrytning är en förutsättning för en bra planering av utbildningen och för uppdelning av ansvar mellan skola och arbetsplats samt för den fortlöpande uppföljningen av lärlingens utbildning. Den kan också kunna tjäna som en utgångspunkt för arbetsplatsernas möjlighet att påverka utbildningens innehåll och bidra till att de olika arbetsmomenten ligger i linje med yrkeslivets behov och krav. Precis som utbildningen måste anpassas till varje enskild individs förutsättningar och behov behöver skolans kontakter anpassas till varje enskilt företags, organisations och handledares behov, karaktär och verksamhet, vilket ställer krav på resurser. Kvalitetssäkringen bör dessutom omfatta välstrukturerade och återkommande trepartssamtal mellan företrädare för skolan, handledare på arbetsplatsen och elever.

Det finns också anledning att tydligare fokusera på det sociala ansvaret när eleverna kommer ut på arbetsplatserna. Många elever är inte vana vid 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 uppgift. För att motverka

mönstret med många avhopp finns det anledning att betona betydelsen av en mer genomtänkt introduktion av lärlingarna, bland annat med en mer omfattande skolförlagd period i början av utbildningen. Flera arbetslivsföreträdare har även uttryckt en önskan att eleverna borde få inleda med en mer allmänteoretisk och yrkesteoretisk period innan de kommer ut på arbetsplatserna.

Lärlingsutbildningens kvalitet och elevernas villkor står och faller 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.

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. I våra samtal med företrädare för arbetslivet framkommer att skolorna ibland kan uppfatta lärlingsutbildning som en modell som ger möjligheter till besparingar. Ett sätt att motverka de incitament som kan finnas att utnyttja utbildningsformen på det sättet är att ge lärlingsråden ett större ansvar och befogenheter att också fatta vissa beslut om resursfrågor och medelstildelning.

Överväganden och förslag

I detta fortsatta utvecklingsarbete har arbetsmarknads- och branschorganisationerna enligt kommitténs mening en mycket viktig roll att etablera hållbara strukturer och kommunicera gemensamma riktlinjer och kvalitetsprinciper. Frågan om hur de nationellt fastslagna strukturerna ska implementeras måste dock liksom utbildningssystemet i övrigt hanteras lokalt eller regionalt för att bibehålla lärlingsutbildningens styrka och drivkraft.

Kommitténs överväganden och förslag (som presenteras i avsnitt 7 och 8) tar mot ovanstående bakgrund sin utgångspunkt i att skapa ramar och en tydligare struktur för gymnasial lärlingsutbildning för att garantera överensstämmelse med nationella styrdokument och en högre kvalitet i utbildningen.

Vi föreslår därför följande:

- Behov av tydligare struktur i lärlingsutbildningen genom att skolans övergripande ansvar förtydligas
- Styrdokumenten måste brytas ned till utbildningsavsnitt som kan omsättas på arbetsplatsen - uppdrag till Skolverket
- Handedarutbildning för alla företag som tar emot lärlingar
- Etablering av ett Nationellt lärlingsråd
- Nationellt kvalitetssäkringssystem för yrkesutbildningen
- Arbetsmarknads- och branschorganisationer bör ta större initiativ och få mer inflytande
- Ersättning till företagen
- Lärlingsråden - en stor förbättringspotential
- Regional samverkan
- Slututvärdering av lärlingsförsöket - uppdrag till skolverket
- Fortsatt lärlingsutbildning inom det individuella programmet?

1 Kommitténs uppdrag och arbetsformer

1.1 Utgångspunkter för kommitténs arbete

Gymnasieskolans grundläggande utbildning spelar en viktig roll som bas för arbetskraftsförsörjningen på nationell, regional och lokal nivå och hur utbildningen utformas är viktigt när det gäller ungdomars möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Riksdagen fattade den 21 oktober 2009 beslut om en reformerad gymnasieskola att gälla från läsåret 2011/2012 (2009/10:UbU3, prop. 2008/09:199). En lärlingsutbildning införs som en alternativ, parallell väg till yrkesexamen inom gymnasieskolans yrkesprogram. Yrkesutbildning ska erbjudas dels som skolförlagd utbildning, dels som gymnasial lärlingsutbildning. Behörighetsregler och examensmål kommer att vara gemensamma för dessa utbildningar. Skolverket, huvudmän och skolor är nu i full gång med implementering av reformen.

Som en förberedelse inför reformen beslutade regeringen våren 2007 att starta en försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning från hösten 2008 med intagning under tre år som skulle kunna ligga till grund för utformningen av en permanent lärlingsutbildning. Samtidigt tillsattes den Nationella lärlingskommittén med uppdrag att följa och stödja försöksverksamheten

En väl fungerande samverkan mellan skola och arbetsliv är en förutsättning för lärlingsutbildning i ännu högre grad än för annan arbetsplatsförlagd utbildning. I försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning finns därför krav på att inrätta särskilda lärlingsråd, som tilldelas viktiga uppgifter för samverkan. Det är viktigt att avnämarna får ett större inflytande över såväl utbildningens innehåll och mål som tillgången på utbildning i landet. I Sverige har länge, trots flera ansatser, funnits betydande brister när det gäller att etablera samarbete mellan gymnasieskolan och arbets-

livet. En tydlig ändring i positiv riktning markeras dock av de nationella programråden som just etablerats.

De närmaste årens dramatiska minskningar i elevkullarna kommer att påverka förutsättningarna för all gymnasieutbildning inklusive lärlingsutbildningen. För vissa yrkesutbildningar finns en brist på sökande, medan det finns en överkapacitet när det gäller det totala antalet platser i gymnasieskolan. Ser man på detta problem efter program och inriktning blir bilden ännu mer komplicerad. Många branschorganisationer ser ett betydande matchningsproblem, då olika huvudmän utbildar fler elever än vad branschen kan anställa. Det kan då också, som flera branscher påpekat, bli en tydlig konkurrenssituation om en utbyggd lärlingsutbildning ställs mot en reducerad skolförlagd utbildning. Allt detta ställer frågan om en utökad samverkan mellan olika skolhuvudmän i fokus. En enskild kommun är i dag, särskilt när det gäller yrkesutbildning, ett alltför snävt område för planering. Om utbildningen i gymnasieskolan i framtiden ska kunna svara mot avnämarnas krav och kontinuerligt kunna utvecklas i takt med förändrade behov krävs insatser som avser samverkan inom större regioner och instrument för sådan samverkan.

Den initiala arbetslösheten bland ungdomar är hög i Sverige jämfört med våra nordiska grannländer. En del av förklaringen till detta bedöms ibland vara att yrkesutbildningen i Sverige huvudsakligen är förlagd till skolor, medan den i Norge och Danmark genomförs som lärlingsutbildning där ungdomarna har en lärlingsanställning. Genom detta får de in en ”fot” i arbetslivet som kan vara av stort värde vid kommande anställningar och de kommer också att ingå i vissa sociala skyddsnet. Det kan givetvis finnas flera samverkande faktorer, även utanför utbildningsområdet, till varför svenska ungdomar har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. En gymnasial lärlingsutbildning med hög kvalitet kan bli en viktig resurs i detta sammanhang. Vi återkommer närmare till denna fråga i avsnitt 3.

1.2 Metoder och arbetssätt

Nationella lärlingskommitténs huvuduppgift är följa och bedöma samt dra erfarenheter från den pågående försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning. Kommittén har därför vid sina kontakter med arbetsplatser och huvudmän strävat efter att syste-

matiskt belysa och analysera aktuella delområden inom lärlingsförsöket.

Det finns en metodisk svårighet i att den främsta källan till kunskap om lärlingsutbildningen, nämligen den pågående försöksverksamheten, löper parallellt med vårt arbete och inte går att skynda på. Den söker också ännu i vissa delar fortfarande sin form, vilket ju också bör känneteckna en försöksverksamhet. De resultat och bedömningar som vi kan redovisa i detta, vårt andra, delbetänkande grundar sig således på erfarenheter när fyra av lärlingsförsökets sex terminer är genomförda och verksamheten just påbörjat sitt tredje år. Bedömningarna är dock gjorda av försöksverksamhetens huvudintressenter som branscher, företag, huvudmän och skolor och visar hur bl a elever, handledare, lärare, företagare och skolledare hittills har upplevt lärlingsförsöket. Den viktigaste och kanske mest intressanta frågan hinner vi dock inte med att få ett svar på under Kommitténs ”mandattid”, där måste andra ta vid. Det gäller naturligtvis lärlingselevernas anställningsbarhet, får de jobb inom utbildat yrke och hur förhåller de sig i detta avseende till elever som gått en huvudsakligen skolförlagd utbildning?

Kommittén ska enligt sina direktiv särskilt följa försöksverksamheten ur näringslivets perspektiv och vi har därför valt att genomföra en omfattande studie av företagens erfarenheter av gymnasial lärlingsutbildning genom en enkät till ett stort antal företag kombinerat med djupintervjuer. Sen tidigare finns material baserat på utfrågningar med branscher, främst de partsammansatta yrkesnämnderna, för att därigenom få tillgång till erfarenheter av försöksverksamheten och aktuell situation kring specifika frågor. Detta redovisade vi i vårt förra betänkande. I några fall har forskare och experter bidragit med rapporter som redovisas som bilagor till detta (bilaga 3 och 4) och kommande slutbetänkande. Lärlingskommittén har också genomfört studiebesök i Norge i syfte att studera deras system för lärlingsutbildning. Särskilda möten har ägt rum med friskolekoncernen Baggium Utbildning AB, som är den i särklass största huvudmannen inom försöksverksamheten. Vidare har Lärlingskommittén genom enkäter och intervjuer ställt frågor till elever, lärare, skolledare, skolhuvudmän, företag och branschorganisationer.

Ett annat viktigt uppdrag är det främjandeuppdrag Nationella lärlingskommittén har avseende lärlingsutbildning och arbetsplatsförlagt lärande. Det handlar enligt direktiven om att ge stöd i första hand till lärlingsråd och huvudmän. Några delområden är särskilt

utpekade; att organisera utbildning på arbetsplatser, att genomföra handledarutbildning, att utforma avtal och utbildningskontrakt samt att kvalitetssäkra lärlingsutbildningen. Ett annat, mera öppet uppdrag är att uppmärksamma generella utvecklingsbehov inom lärlingsutbildningen.

Lärlingskommittén viktigaste redskap för stöd till lärlingsutbildningen är vår hemsida (*www.nationellalarlingskommitten.se*). Den togs i bruk i september 2009, och har sedan dess successivt utvecklats med allt mer material. Under rubriken ”stödmaterial” återfinnas mycket verksamhetsanknutet material med tips, mallar för avtal och kontrakt samt checklistor. Vi arbetar vidare med två branscher, Svensk Handel och elbranschen, för att utveckla modeller för webbaserade och branschspecifika handledarutbildningar, där nu prototyper är klara. Det senaste tillskottet till hemsidan är en serie reportage från ett antal framgångsrika lärlingsutbildningar med olika inriktning, som tagits fram som inspiration för andra skolor och företag.

Lärlingskommittén har även genomfört två egna ”Nationella Lärlingskonferenser” i Stockholm respektive Göteborg som samlat drygt 400 deltagare. En ”användarkonferens” har ägt rum i Sundsvall i september 2010 med 140 deltagare. Vidare har kommittén deltagit vid Skolverkets informationskonferenser inför läsåret 2010/2011 som anordnades på sex platser runt landet.

Till stöd för vårt arbete har under 2010 två referensgrupper knutits, en företagargrupp med företrädare för företag som deltar i försöksverksamheten och en studie- och en yrkesvägledargrupp med ”syvare” från skolor som deltar i försöksverksamheten. Huvudsyftet med grupperna har varit att utveckla och ta tillvara erfarenheter och idéer från försöksverksamheten. Ett annat syfte har varit att se till vilka olika behov av stödmaterial som finns i anslutning till försöket. Därigenom har båda referensgrupperna bidragit till att utveckla innehållet på Kommitténs hemsida. Företagsgruppen har även utvecklat idéer kring hur arbetsplatspraktiken kan vidareutvecklas utifrån näringslivets behov genom samverkan mellan skola och näringsliv samt hur kommunikationen med lärlingsråd och med branschföreträdare bör se ut för att lärlingsutbildningen ska bli en effektiv och attraktiv utbildningsform.

1.3 Lärling – ett begrepp med många tolkningar

Även om lärlingsutbildningen historiskt sett är grundformen för all praktisk yrkesutbildning har begreppen lärling och lärlingsutbildning i dag långt ifrån någon entydig betydelse. Det visar också våra kontakter med skolor och företag. Lärlingsutbildningen måste skiljas från rent skolförlagd yrkesutbildning och olika praktikformer på en arbetsplats. Den brittiske forskaren Paul Ryan, en av de främsta experterna på lärlingsutbildning (Lemar, Olofsson, 2010), definierar lärlingsutbildning som en strukturerad utbildning med huvudfokus på arbetslivet. Utbildningen innehåller en bestämd blandning av utbildning på en arbetsplats och skolförlagda allmänteoretiska 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. Enligt Ryan utgör lärlingsutbildningen, i de länder där den är mest utvecklad och utbredd, ofta en integrerad del av utbildningssystemet på gymnasial nivå.

Paul Ryan medger samtidigt 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, men även i den svenska debatten om unga utan jobb har det lyfts fram satsningar som betecknas som lärlingsutbildning, men som i första hand handlar 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 en arbetsmarknadspolitisk åtgärd än egentlig yrkesutbildning. Denna utbildning är inte heller integrerad i ett utbildningssystem på gymnasial nivå.

Ur ett svenskt arbetsmarknadsperspektiv står lärling och lärlingsutbildning för en av parterna genom kollektivavtal reglerad utbildning av en person förenad med en anställning. Sådan avtalsbunden färdigutbildning sker normalt efter genomgången treårig grundutbildning och förekommer inom t.ex. bygg-, el- och fordonsbranscherna.

Gymnasieutbildning i alla dess former, inklusive försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar, ska genomföras så att utbildningsinnehållet styrs av skolans styrdokument. Arbetsplatsförlagt lärande (APL) måste dock formas under de förutsättningar som gäller i arbetslivet. För detta krävs en konstruktiv samverkan mellan skola och arbetsplats. Vi har funnit att det i många fall finns brister i denna samverkan inom försöksverksamheten. Våra undersökningar visar också att det även bland företag som tar emot elever för olika former av APL, inklusive lärlingsutbildning, finns en osäkerhet om vilken kategori eleverna tillhör. Detta är inte acceptabelt då förväntningarna på hur elevernas tid på arbetsplatsen ska utnyttjas är mycket olika beroende på syftet med den aktuella APL-perioden, t.ex. i fråga om skillnaden mellan miljöpraktik och gymnasial lärlingsutbildning. Det är skolan som ska göra företagen uppmärksamma på detta i samband med överenskommelsen om APL.

Den gymnasiala lärlingsutbildningen som är Nationella lärlingskommitténs uppdrag är en försöksverksamhet med intagning under åren 2008–2010. Det är en grundläggande, treårig yrkesutbildning med omväxlande skol- och arbetsplatsförlagda perioder inom gymnasieskolans ram. Det finns inom försöksverksamheten möjlighet till en kombination av anställning och elevstatus eller enbart elevstatus med skolan som huvudman. Som tidigare nämnts har riksdagen beslutat att gymnasial lärlingsutbildning ska permanentas inom den nya gymnasieskolans ram från 2011. Det är enligt Nationella lärlingskommitténs mening viktigt att benämna denna utbildningsform, gymnasial lärlingsutbildning och dess elever gymnasiala lärlingar för att skilja den från andra lärlingsliknande utbildningar och arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

1.4 Externa kontakter och samråd

Myndigheter och organisationer

Kommittén har strävat efter ett öppet arbetssätt och har samarbetat med många myndigheter, organisationer, branscher, huvudmän och skolor. Nationella lärlingskommittén har haft ett omfattande samarbete med Skolverket som bistått kommittén på olika sätt. Främst när det gäller beräkningar och statistikunderlag avseende försöksverksamheten men också metodiska diskussioner om erfarenheter av försöksverksamheten. Kommitténs sekretariat har även deltagit i de till Skolverket knutna Nationella programrådets möten och konferenser.

Kommittén har även haft löpande samråd med den särskilda utredaren, Iréne Wennemo och hennes kansli, som i september 2009 tillsattes för att belysa och ge förslag avseende frågor om anställning inom ramen för en lärlingsutbildning samt näraliggande områden. Denna utredning, Lärlingsutredningen, U 2009:2 (Dir 2009:70), har löpt parallellt med Nationella lärlingskommittén fram till 31 mars 2010, då den lämnade sitt slutbetänkande, "Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv" (SOU 2010:19).

Vi har även haft kontakt med Skolinspektionen i frågor som rör försöksverksamheten och speciellt dess kvalitetsgranskning av yrkesförberedande utbildningar, där det arbetsplatsförlagda lärandet stått i centrum. Lärlingskommittén har haft samråd med de centrala parterna och flera kontakter med respektive organisation. De är Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen (LO), Företagarna och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Dessa organisationer är även representerade i vår kommitté.

Expertgruppen

Lärlingskommittén har sedan sin start tillsammans med Skolverket bildat en beredningsgrupp av experter som träffats inför Lärlingskommitténs sammanträden. Här har frågor om de delvis överlappande uppdragen mellan Skolverket och Kommittén behandlats. Hit hör frågor om samordning av olika utvärderingsuppdrag samt uppgifter och statistik från försöksverksamheten, som ofta är svår att urskilja i den löpande utbildningsstatistiken. Gruppen har, förutom kommitténs ordförande Per Thullberg samt Peter Holmberg och Annika Jervgren, från kommitténs sekretariat bestått av från

Skolverket Allan Pinaitis, gymnasieenheten, Lina Collin, statsbidragsenheten samt Sven Sundin, enheten för uppföljning och statistik.

Dessutom har kommitténs sekretariat under utredningstiden hållit kontakt med enskilda kommittéledamöter och andra företrädare från deras organisationer bl.a. i syfte att undersöka förutsättningar för att gemensamt utveckla stödmaterial mm.

Extern medverkan

Lärlingskommittén har etablerat ett samarbete med en grupp forskare vid Lunds och Umeå universitet med docent Jonas Olofsson som huvudansvarig i syfte att få ett antal specifika frågor rörande lärlingsutbildning belysta. I kontakterna med Lunds universitet har Lars Pettersson genomfört en studie av arbetsplatsförlagt lärande. Vid Umeå universitet har Signild Lemar genomfört ett uppföljnings- och utvärderingsarbete rörande lärlingsrådets arbete. Ledamöter och sekretariat från Kommittén har deltagit vid ett särskilt seminarium om lärlingsutbildning anordnat av Skolverket i anslutning till att Ingrid Berglund och Viveca Lindberg, Stockholm universitet, presenterade sin rapport om ett pedagogiskt och didaktiskt perspektiv på försöksverksamheten. Delar av Kommittén har deltagit i Öresundsinstitutets seminarium om upplägg av lärlingsutbildning i Sverige och Danmark med utgångspunkt i Öresundsregionens särskilda förutsättningar med en gränsöverskridande gemensam arbetsmarknad.

Konsultföretaget Governo har på Kommitténs uppdrag genomfört en omfattande undersökning bland de företag som tar emot lärlingar inom försöksverksamhetens ram. Enkäten har gått ut till cirka 1 200 företag och kompletterats med ett antal djupintervjuer.

Magnus Hjelte, Gestaltningbyrå i Norrköping, har byggt upp och underhållit Lärlingskommitténs hemsida och svarar också för formgivning av detta delbetänkandes omslag. Utredningssekreteraren Malin Thunborg, Regionförbundet Östsam i Linköping har på Nationella lärlingskommitténs uppdrag genomfört en studie av regional samverkan (bilaga 2).

1.5 Betänkandets struktur

Då underlagsmaterialet och resultaten från olika uppföljningar nu börjar strömma in har vi ett nytt läge i förhållande till när vårt första delbetänkande skrevs. Vi har därför valt att disponera vårt andra delbetänkande på ett annorlunda sätt. Vår utgångspunkt är att följa och beskriva hela förloppet kring hur gymnasial lärlingsutbildning planeras, etableras och sedan genomförs i skola och på arbetsplatser. Vi följer hela processen, presenterar och redovisar samt analyserar olika erfarenheter utifrån det pågående lärlingsförsöket enligt följande:

- Kapitel 1 i detta kapitel har vi presenterat ramen för vårt uppdrag och har även gett en redovisning av hur kommittén har arbetat.
- Kapitel 2 behandlar vad som hänt inom lärlingsutbildningens i Sverige sedan kommittén redovisade sitt första betänkande. Vi behandlar verksamhet såväl inom kommittén som externa händelser av betydelse för lärlingsutbildningens utveckling.
- Kapitel 3 behandlar ungdomars etablering på arbetsmarknaden och företagens efterfrågan på arbetskraft inför gymnasiereformen 2011.
- Kapitel 4 behandlar erfarenheter av utbildningens organisering sett ur olika perspektiv, nämligen (i ordning): nationell nivå, huvudmannanivå, skolnivå, arbetsplatsnivå samt elevnivå.
- Kapitel 5 behandlar erfarenheter av hur lärlingsutbildningens genomförs på skolor och arbetsplatser samt former och organisation för samverkan dessutom beaktas elevperspektivet.
- Kapitel 6 redovisar vissa särskilda uppdrag enligt våra direktiv
- Kapitel 7 redovisar kommitténs överväganden
- Kapitel 8 redovisar kommitténs förslag
- Kapitel 9 redovisar konsekvenser av våra förslag i enlighet med de ramar som finns för kommittéarbete
- Kapitel 10 presenterar frågor kring kommitténs fortsatta arbete

2 Verksamhet inom lärlingskommitténs område 2010

I detta kapitel behandlar vi vad som hänt inom lärlingsutbildningen sedan vi lämnade vårt första delbetänkande 1 november 2009. Vi inleder med arbetet inom kommittén och behandlar därefter andra externa verksamheter. Fokus i Nationella lärlingskommitténs arbete har i enlighet med våra direktiv legat på att särskilt följa utvecklingen ur näringslivets perspektiv och se hur försöksverksamheten lever upp till arbetsmarknadens behov. Kommittén har planenligt fullföljt sin arbetsplan för 2010 och gjort en riktad uppföljning till de företag som medverkar i lärlingsförsöket. Uppföljningen syftar dels till att kartlägga vilka företag och branscher som deltar (genom enkät), dels beskriva vilka erfarenheter de medverkande företagen har av försöksverksamheten så här långt (genom djupintervjuer). Frågorna kommer i huvudsak att vara bedömningar om hur olika verksamheter fungerar samt om motiven för att delta i lärlingsförsöket.

Första arbetsåret gjorde vi en förstudie av hur lärlingsråden, som har en nyckelfunktion inom försöksverksamheten, är organiserade och fungerar. Vi har nu tagit initiativ till en fördjupad studie av dessa i samarbete med Umeå universitet. Vi har även i samarbete med Lunds universitet följt den arbetsplatsförlagda utbildningen funktion.

För att kunna dra slutsatser av lärlingsförsöket jämfört med den vanliga skolförlagda utbildningen avser Lärlingskommittén också göra vidare studier för att belysa elevernas bakgrund i form av meritvärde, studieavbrott mm.

2.1 Företagsundersökningen – vad tycker företag och organisationer om gymnasial lärlingsutbildning

En av Kommitténs främsta uppgifter syftar till att öka kunskapen om näringslivets medverkan, behov och synpunkter på lärlingsförsöket. I kommitténs första delbetänkande i november 2009, fanns ännu inte så mycket erfarenheter att lyfta fram i fråga om erfarenheter från arbetsplatser, varför fokus i högre grad kom att ligga på skolans synpunkter och erfarenheter. Vi aviserade därför i betänkandet att kommittén under 2010 skulle göra studier som närmare belyste företagets inställning till och upplevelse när det gäller lärlingsutbildningen.

Governo AB har på uppdrag av Lärlingskommittén 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 redovisas en kort beskrivning av metod samt de huvudsakliga slutsatserna av studierna. För närmare beskrivning och resultat hänvisas till respektive sakavsnitt. Hela rapporten redovisas som bilaga 3.

Det första läsåret 2008/2009 inom försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning deltog 4 069 elever (hösten 2008). Efter att ha först ha fått tillstånd att medverka i försöket och tilldelats platser ansökte skolhuvudmännen om ekonomiskt stöd för de utnyttjade lärlingsplatserna. Vid denna rekvisition av statsbidrag 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 de matchande företagen tillförts branschtillhörighet och storleksklass. Drygt 2 500 lärlingars arbetsplatser återfanns och på dessa utbildades drygt 3 000 elever. För de tre största branscherna: byggnadsverksamhet, tillverkningsindustri och detaljhandel gjordes ett urval av 150 arbetsplatser inför enkätundersökningen. Alla övriga branscher har totalundersökts. Totalt utvaldes 1 162 arbetsplatser. Registret över dessa har använts som bas vid enkätutskick och vid bearbetning av materialet.

I studien undersöker vi företag och organisationers erfarenheter och inställning till gymnasial lärlingsutbildning. Andra aktörers, t.ex. skolans eller branschorganisationers syn på utbildningen har

inte studeras i denna undersökning. Undersökningen baseras vidare på en kvantitativ enkätstudie kombinerat med cirka 30 djupintervjuer.

I undersökningen 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 använder ordet företag syftar vi således på samtliga dessa arbetsgivare. Ibland använder vi "företag och organisationer" eller "arbetsplats" med samma betydelse.

Datainsamlingen genomfördes i form av en postal enkät. Enkäten utarbetades i nära dialog med Nationella Lärlingskommitténs sekretariat. Enkäten återfinns i bilaga 3 (appendix 1). Enkäten skickades till företag och organisationer som deltar i försöksverksamheten och ställdes till "handledare för lärling". Någon svarsplikt gäller givetvis inte för denna typ av undersökning. Svarsfrekvensen i undersökningen uppgår till 50,6 procent (588 företag) vilket innebär att bortfallet uppgår till 49,4 procent (574 företag). Detta är enligt SCB:s företagsenhet en ganska normal svarsfrekvens för denna målgrupp, när svarsplikt ej föreligger.

Av de svarande 588 företagen anger 136, 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 säkra på vilken typ av praktikelev de har hos sig. Det finns 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 de kontakter vi haft med företag under arbetets gång. 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. För att ge en mer rättvisande bild av företagens 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. Utöver

detta bedömer vi inte att bortfalls- och mätproblematiken har varit omfattande eller skapat större problem i denna undersökning.

Vilka företag har tagit emot lärlingar?

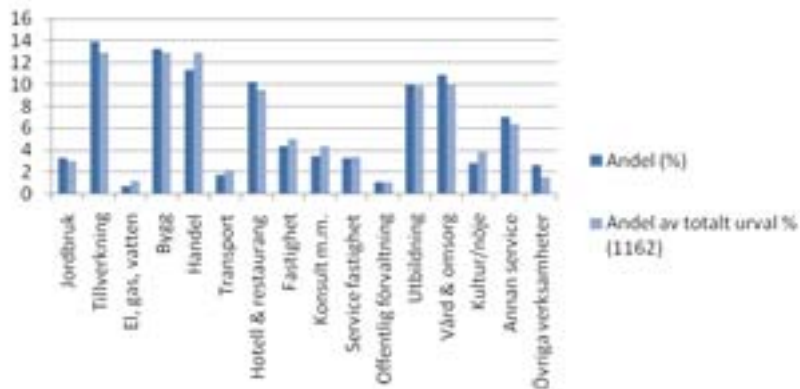
Nästan nio av tio företag som svarat på enkäten har tidigare erfarenhet av elever och praktikanter. Det kan vara praktikanter via försöksverksamheten med LIA, (lärande i arbete), APU (arbetsplatsförlagt utbildning), KY-utbildning eller från arbetsförmedlingen. Således är det endast drygt 10 procent som anger att de inte har någon erfarenhet alls av att ta emot elever eller praktikanter. Detta konstaterande är intressant och indikerar att det finns en stor potential för att involvera fler företag i arbetsplatsförlagt lärande, inklusive lärlingsutbildning. Kommittén har därför beslutat gå vidare med en studie och ska i samarbete med SCB kontakta företag, med liknande förutsättningar som de deltagande, men som inte deltagit i lärlingsförsöket. I denna studie frågar vi om de fått information om möjligheterna att delta och huruvida de skulle kunna tänka sig ta emot elever för APL.

Flest företag inom tillverkning och bygg

I diagram 2.1 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 (1162 företag) bedöms svarsfrekvensen fördelad på näringsgren vara representativ.¹

¹ 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).

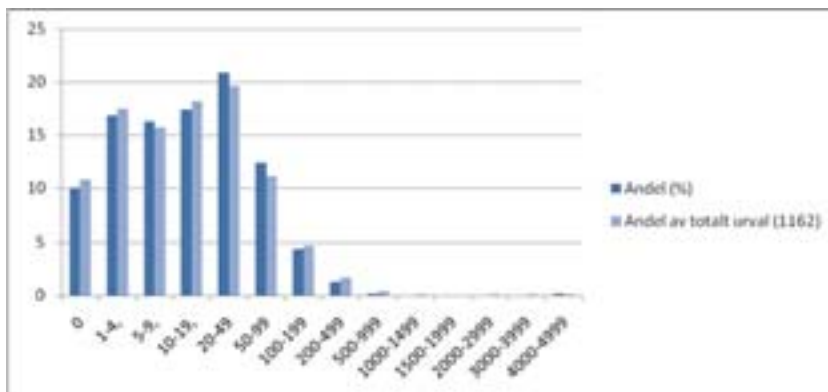
Figur 2.1 Svarsfrekvens fördelad på näringsgren



Majoriteten är mindre företag

Det är främst mindre företag och organisationer som har gymnasiala lärlingar vilket tydligt framgick av urvalet. Svartsfrekvensen i olika storleksklasser motsvarar i hög grad fördelningen i det totala urvalet, se diagram 2.2.

Figur 2.2 Svartsfrekvens fördelad på storlek/antal anställda



Många företag och organisationer i Västra Götaland

När det 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. Svarefrekvenserna vad gäller geografisk fördelning bedöms vara representativa för det totala urvalet.

De allra flesta företag är nöjda men det finns förbättringspotential

De medverkande företagen och organisationerna vittnar övergripande 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. Resultaten av enkätundersökningen och inte minst av intervjuundersökningen visar dock att det finns en betydande 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. Detta återkommer vi till insatt i sitt sammanhang i det följande.

2.2 Lärlingsrådsstudien

2.2.1 Metod, urval m.m.

Mot bakgrund av de stora oklarheter som vi kunde redovisa i vårt första delbetänkande vad gäller lärlingsrådets organisation och funktion gav Nationella lärlingskommittén en grupp forskare vid Umeå och Lunds universitet i uppdrag att granska lärlingsrådets funktioner, särskilt utifrån ett arbetslivsperspektiv. Under 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. En skola hade inte längre lärlingsutbildning varför sammanställningen baseras på information från 104 skolor. Av dessa utgör 69 skolor med kommunal huvudman och 35 fristående skolor. Vanligtvis har skolornas rektorer besvarat enkäten. Hela undersökningen redovisas

som bilaga 4. Enkäten omfattade 16 huvudfrågor med ett stort antal delfrågor.

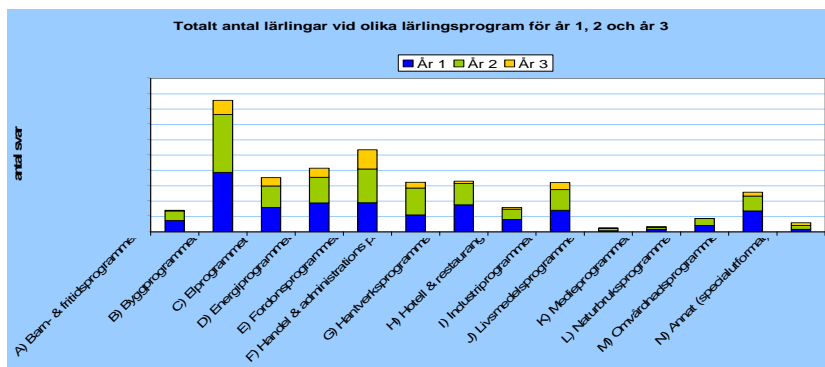
Som komplement till enkäten har 16 företrädare för arbetslivet intervjuats. Intervjuguiden fokuserade på samma huvudområden som enkäten. Valet av företrädare har gått via skolornas rektorer som förmedlat namn på de arbetslivsföreträdare som är representanter i skolornas lärlingsråd. Vid urvalet av respondenter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

Under hösten 2010 och våren 2011 kommer uppföljningen av lärlingsrådets verksamhet att fortsätta. En ny enkätundersökning avseende de skolor som deltog i lärlingsutbildningsförsöket läsåret 2009/2010 kommer att genomföras under våren 2011 och presenteras i Kommitténs slutbetänkande i november 2011. Därvid kommer den kvalitativa intervjuundersökningen att ha breddats till att omfatta totalt 40 lärlingsråd.

2.2.2 Lärlingsutbildningens omfattning

De berörda skolorna utbildade 3 778 lärlingar våren 2010. De branschområden som av tradition har bedrivit olika former av lärlingsutbildningar har som tidigare påpekats varit påtagligt överrepresenterade såväl i försöksverksamheten som i lärlingsrådsstudien. Byggprogrammet är det program som utbildar det

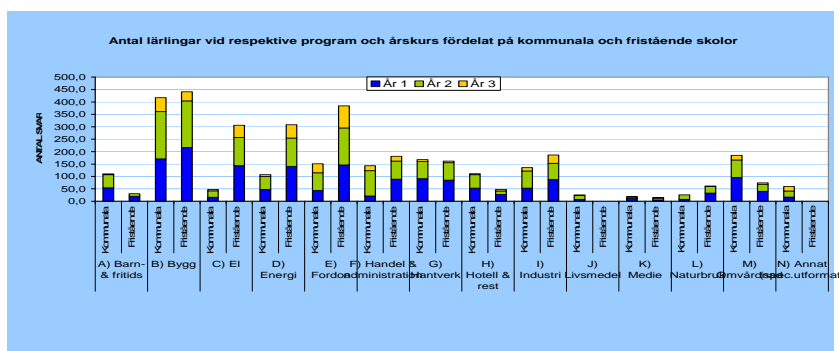
Figur 2.3 Lärlingar på olika program



största antalet lärlingar (diagram 2.3). 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 lärlingsutbildningsförsöket. Det framgår också vissa skillnader mellan kommunala och fristående skolor vad gäller antal lärlingar på olika program. Diagram 2.4 nedan visar antal lärlingar vid olika program för respektive årskurs, fördelat mellan kommunala och fristående skolor.

Figur 2.4 Lärlingar programvis fördelade på kommunala och fristående skolor



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.

2.2.3 Lärlingsrådets organisation

I Förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning finns regler kring lärlingsrådet som ett verktyg för samråd mellan skolan och arbetsmarknadens organisationer. I förordningen finns även rådets uppgifter angivet och hur lärlingsrådet skall bistå skolhuvudmannen. Lärlingsrådet ska 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 eget lärlingsråd. Sammantaget visar det sig att flertalet av skolorna har inrättat någon form av lärlingsråd. Även om inga bestämda riktlinjer anges för hur lärlingsråden ska organiseras verkar den optimala formen 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 det aktuella yrkesprogrammets specifika frågor.

Lärlingsråden ska vara den främsta garanten för att lärlingsutbildningen uppfyller högt ställda krav på kvalitet och likvärdighet. Inga närmare riktlinjer finns dock för hur verksamheten ska bedrivas. Huvudmän och skolor ges följaktligen betydande frihetsgrader på dessa punkter. Med tanke på lärlingsrådets centrala roll för utveckling av lärlingsutbildningarna borde samtliga områden som lyfts fram i förordningen ha ett givet utrymme i lärlingsrådets arbete, så är dock inte fallet. Uppenbarligen är osäkerheten stor om lärlingsrådets egentliga roll och huvudfunktioner.

2.2.4 Kritiska frågor och förslag avseende lärlingsråden

En utförligare redovisning av lärlingsrådsstudiens resultat återfinns under *punkten 4.2.3 Lärlingsrådets organisation och funktion*. Nedan sammanfattas de preliminära resultat av studien som i korthet visar att lärlingsrådets funktioner inte är tillräckligt tydligt specificerade och reglerade. Det bidrar i sin tur till att förordningens intentioner med lärlingsråden inte kan uppfyllas, då råden inte utgör den samordnande, kvalitetssäkrande och styrande funktion som motsvarande organ har inom t.ex. dansk och norsk yrkesutbildning.

- På skolor med lärlingsutbildningar som spänner över flera branschområden kan det vara ett problem att få 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 med ett större antal lärlingar kan det därför vara en god idé att inrätta särskilda utskott som delegeras mer yrkesspecifika uppgifter.
- Metoderna för kvalitetssäkringen av den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen är helt avgörande för en likvärdig och rättssäker hantering av utbildningen. Kvalitetssäkringen och uppföljningen ska omfatta välstrukturerade och återkommande samtal med företrädare för skolan, handledare på arbetsplatsen och elever. Dessa trepartssamtal bör baseras på uppdaterade och detaljerade utbildningsplaner som tagits fram på initiativ av lärlingsrådet inom de områden där det finns lärlingar.
- För att garantera kvalitet och inte minst 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 föranleder bristande likvärdighet och godtycke ur ett representations- och inflytandeperspektiv, men skapar även oklarheter avseende rådets och ledamöternas fullmakter. Vilka intressen representerar de och vilket mandat har de att ta beslut som berör konkreta utbildningsfrågor? I praktiken riskerar oklarheterna gällande ledamöternas mandat att leda till att rådet blir mer av en diskussionsklubb.
- På många skolor ställs lärlingsutbildningen inför problem med yrkeslärares dubbla roller: att dels bedriva undervisning för yrkes elever på de skolförlagda programmen och dels hinna med att följa upp lärlingarna på arbetsplatserna. Uppföljningsarbetet med lärlingar och handledare blir ofta lidande. På skolor med fler lärlingar bör man eftersträva att anställa särskilda samordnare som uteslutande ägnar sig åt lärlingsutbildningen. På de

skolor där man har lärlingssamordnare fungerar utbytet mellan skola och arbetsplatser oftast bättre.

- Flera arbetslivsföreträdare har uttryckt en önskan att eleverna borde få en bättre allmänteoretisk och yrketeoretisk 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 anledning att betona betydelsen av en mer genomtänkt introduktion av lärlingarna, bland annat med en mer omfattande skolförlagd period 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. Man kan fundera över vad en kompetent handledare egentligen ska besitta för kunskaper och egenskaper. En erfaren medarbetare, som har goda kunskaper, insikter och egna tankar om sitt yrke, men som självklart sällan är en pedagog. De lokala 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 fram utbildningspaket för handledare på olika yrkesområden. Handledarutbildningen måste uppvärderas. I dag handlar det ibland om en eftermiddag per år och i många fall genomförs ingen utbildning alls.
- Lärlingsutbildningen innebär att yrkesundervisningen förflyttas till en arbetsplats. Eleverna tillbringar ofta 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

uppfattar lärlingsutbildning som en modell som ger möjligheter till besparingar. Man sparar in på yrkeslärare samtidigt som skolans intäkter förblir oförändrade, eller till och med högre än tidigare. Det är ett oroande 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. 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 större ansvar och befogenheter att också fatta vissa beslut om resursfrågor och medelstilleddning.

2.3 Erfarenheter av arbetsplatsförlagd utbildning (APU)

Kommittén har även initierat en studie av erfarenheterna av arbetsplatsförlagd undervisning (APU), då denna verksamhet ligger nära lärlingsutbildningens uppläggning. Studien har genomförts av docent Lars Pettersson, Lunds universitet. Vår kontaktperson har varit docent Jonas Olofsson. Undersökningen i sin helhet redovisas som bilaga 5 till detta betänkande.

I den gymnasiereform som genomfördes under första delen av 1990-talet ingick att minst 15 veckor av 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 och "arbetsplatsförlagd utbildning", APU, blev ett nyckelbegrepp. Ungas behov av arbetsplatsförlagt lärande har sannolikt ökat under de senaste årtiondena. Kunskapen om arbetslivet har blivit sämre och att arbetsmarknaden för lågutbildade unga försvunnit. För arbetsgivarna är fördelarna uppenbara, de kan välja bland nyutbildade, som direkt kan användas i produktionen och som har prövats på arbetsplatsen. Arbetsplatsförlagt lärande ligger i tiden och de olika arbetsplatserna borde utgöra en god pedagogisk miljö, om det är ute efter anställ-

ningsbarhet, då det är just i den miljön många av de unga ska anställas.

Några tidigare svenska APU-utvärderingar

Inom ramen för Skolverkets projekt ”Skola – Arbetsliv” genomfördes 1997–1998 en undersökning av den arbetsplatsförlagda gymnasieutbildningen (APU). Det övergripande syftet var att redovisa i vilken utsträckning gymnasieskolorna uppfyllde de nationella målen för APU. Under 2005–2006 genomfördes en undersökning om det lokala samrådet av Yrkesdelegationen i samverkan med Myndigheten för skolutveckling, som även tog upp APU. 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. 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.” En hel del av den kritik som togs upp 1998 och 2006 återkommer i Skolinspektionens rapport från 2010 (se avsnitt 2.4).

Anskaffningen av APU-platser

Enligt 2010 års undersökning ingår det i programrådets uppgifter att skaffa APU-platser vid något mindre än hälften av skolorna, 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.

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. Det är även vanligt att eleverna själva får skaffa

sina APU-platser. Det förekommer vid 61 procent av skolorna, vid friskolor i högre grad än vid kommunala skolor. En del skolor pekar på faran av jäv vid bedömningen av sådana elever. Ingen tar däremot 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.

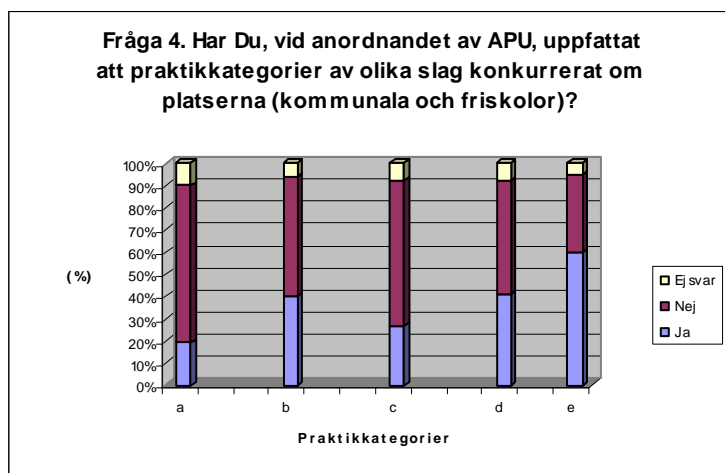
Samarbete mellan skolor om APU-anskaffning tycks vara ovanligt. Ordet konkurrens sammanfattar situationen bättre än ordet samarbete. Det antyds inte minst av en fråga, där ”andra gymnasier” benämns konkurrenter i 59 fall.

I 1998 års rapport fick programansvariga och handledare bedöma, i vilken utsträckning andra utbildnings- och arbetsmarknadspolitiska åtgärder samt praktikformer påverkade möjligheterna att genomföra arbetsplatsförlagd utbildning i föreskriven omfattning. Enligt rapportsammanfattningen stod sig APU väl i konkurrensen. 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:

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 företagets agerande mer kortsiktiga och gjort dem mindre villiga att ställa upp; 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.

En ökning av arbetsmarknadspolitiska åtgärder med praktikinslag har skärpt konkurrensen om platser. Framförallt Arbetsförmedlingens praktikanter (jobbgarantin) och praktikanter från Kvalificerad Yrkesutbildning ses som konkurrerande, liksom APU-elever vid andra gymnasieskolor och det individuella programmet (IV). Jämför diagram 2.5.

Figur 2.5 Konkurrens mellan olika "praktikkategorier"



2006 var emellertid ett år då mycket förändrades. Ett relativt stort antal respondenter hävdade att de just detta år höll på att implementera lärlingsutbildning eller lärlingsliknande IV-utbildning, vilket mycket väl ha blivit en kännbar konkurrent till de nationella programmens APU under senare år.

Omfattning av APU 2010?

Programgymnasiets arbetsplatsförlagda utbildning kan under hela sin tillvaro således kännetecknas av viss dysfunktion. Under hela perioden har funnits ett underskott på APU-platser. I vår undersökning från 2010 ombads rektorerna uppskatta andelen elever som faktiskt fick sådan under sin gymnasietid. Enligt 2010 års beräkning genomför eleverna vid 68 procent av svarande skolors olika program minst 15 veckors APU enligt rektorernas uppskattningar. 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.

Vi kan inte med säkerhet påstå att situationen genomsnittligt blivit bättre eller sämre sedan förra studien 1998. Däremot vågar vi påstå att stora problem kvarstår; och att det mönster som före-

ligger 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. Problemet med otillräckliga APU-platser finns fortfarande och behöver belysas. Speciellt som den nya lärlingsutbildning som håller på att införas kan få liknande problem om verksamheten ska byggas ut.

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. De återkommande problemen 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:

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”. Friskolerektorer ger detta svar till något mindre andel än kommunalanställda. Inte mindre än 67 procent av respondenterna anser att ”det varierar.” Endast två procent anser att det ”saknar betydelse.”

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.

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. 2010 uppges loggbok 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.

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 försöksverksamheten, lite egendomligt med tanke på alla de andra skolformer betraktades som konkurrenter av en relativt stor andel. Snarare tycks man tro på synergieffekter. Åtminstone anser sig en likaledes stor majoritet (89 %) ha dragit fördel av tidigare etablerad APU-verksamhet, när det gäller att etablera 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.

Slutsatser

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. Arbetsplatserna blir genomsnittligt mer kortsiktiga i sin plan-

ering och har mindre att ge i en förhandlingssituation. Det blir svårare och dyrare för skolan att klara verksamheten. 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 som mer liknar skolan och inte är så konkurrensutsatta och/eller utsatta för världsekonominns 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. Sannolikt innebär de underliggande strukturella problemen att det inte alltid är möjligt för skolledningar och lärare att själva genomföra förändringar. Gapet mellan det praktiskt genomförbara och författningarnas krav kan på en del platser och i en del program vara så stort att ansträngningarna och kostnaderna för måluppfyllnad blir orimliga. Att det också krävs vissa förändringar i den gymnasiala yrkesutbildningens konstruktion.

Speciellt för Sverige är den relativt svaga ställning som arbetslivet och dess representanter intagit. 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 kan få arbetsplatsernas representanter att i högre utsträckning delta i olika samrådsorgan och för att arbeta med lokala arbets-, kurs- och studieplaner. 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 eller åtminstone praktikperioder vore möjliga inslag. Delar av detta finns redan och möjligen kan man finna utbildnings- och finansieringsmetoder för att utveckla och sprida företeelsen.

Frågor om hur man organiserar arbetsplatsförlagd utbildning inom skolsystemet har fått internationell uppmärksamhet. Inom ramen för OECD, har olika länders erfarenheter sammanställts och kokats ned till en katalog över vad som kännetecknar framgångsrik verksamhet. (OECD 2000):

Högkvalitativ skolorganiserad arbetsplatsförlagd utbildning karakteriseras av:

- Arbetsplatsplaceringar är så långa att verklig inläring sker.
- Systematisk analys görs av arbetsplatsens utbildningskapacitet, för att se vad arbetsplatsen realistiskt kan ge.
- En formell utbildningsplan finns, 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.
- Arbetsgivarinblandning sker i urvalet av elever vid arbetsplatsplacering.
- Förekomsten av en utbildad samordnare, som kan skapa kommunikation mellan skola och företag och medla när problem uppstår.
- Användning av kvalificerade kompetenta arbetare som handledare eller mentorer.
- Regelbunden kontakt ansikte mot ansikte mellan samordnare och handledare.
- Kontinuerlig uppföljning av elever på arbetet av samordnare.
- Utvärdering av elevprestationen gentemot utbildningsplanen vid arbetsperiodens slut. Utvärderingen genomförs av handledare och samordnare gemensamt.
- Omfattande ansträngningar av skolan att relatera det som lärts in på arbetsplatsen till den skolbaserade inläringen.

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

2.4 Skolinspektionens redovisning av Arbetsplatsförlagd utbildning

Skolinspektionen fick i regleringsbrevet för budgetåret 2010 i uppdrag att redovisa förekomsten av och kvaliteten i det arbetsplatsförlagda lärandet inom gymnasieskolans yrkesprogram. Under 2010 genomförs en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesutbildningars förmåga att ge relevanta yrkeskunskaper och förbereda eleverna för yrkeslivet. Skolinspektionen har under våren 2010 besökt 39 skolor, spridda över hela landet, och intervjuat tre elever på varje skola, dessa elevers lärare och rektorer samt de utvalda elevernas handledare på arbetsplatserna. Samtliga yrkesförberedande program är representerade i granskningen. Resultatet av kvalitetsgranskningen redovisas i sin helhet i december 2010, men här redovisas delar av granskningens preliminära resultat.

Förekomsten av arbetsplatsförlagd utbildning

En stor andel av de granskade skolorna och programmen uppfyller författningarnas krav på minst 15 veckors APU. Några skolor erbjuder APU som överstiger 15 veckor. I flera fall förekommer skillnader i förekomst av APU mellan olika program på en och samma skola. Olika yrkesområden och branscher har olika förutsättningar och traditioner när det gäller att ta emot gymnasieelever inom ramen för utbildningen. Stora skillnader finns också i fråga om i vilken utsträckning olika skolor har ett systematiskt och långsiktigt kvalitetsarbete när det gäller samverkan mellan skola och arbetsliv. I en del skolor tar ledningen ett samlat grepp när det gäller APU, i andra skolor lämnas ansvaret över till arbetslag eller enskilda lärare, med varierande grad av uppföljning från ledningens sida.

Om en skola inte kan anordna APU i den omfattning som anges i lagen, får utbildningen istället bytas ut mot motsvarande utbildning förlagd till skolan. En del skolor som inte förmår skaffa fram APU-platser, anordnar i stället någon form av undervisning på skolan. Denna kan ibland vara snarlik en arbetsplatsförlagd utbildning, men handlar i andra fall främst om att hålla eleven sysselsatt under de veckor som eleven skulle ha varit på APU. Under dessa omständigheter har styrelsen skyldighet att vidta alla åtgärder för att utbildningen så snart som möjligt åter kan förläggas till en arbets-

plats. Granskningen har visat att det varierar hur aktivt skolorna arbetar med detta.

Den arbetsplatsförlagda utbildningens kvalitet

Enligt gymnasieförordningen (1992:394) ska arbetsplatsförlagd utbildning vara kursplanestyrd utbildning som genomförs på en arbetsplats utanför skolan. APU ska således handla om utbildning och inte praktik. För att utgöra undervisningstid ska, enligt samma inledande bestämmelser i gymnasieförordningen, arbetet planeras av lärare och elever tillsammans och genomföras under lärares ledning. Detta innebär att skolan måste planera för och följa upp elevens lärande och yrkesförberedelse i relation till kursplanemålen som tagits fram i samverkan med arbetslivets olika branscher. Skolinspektionen har i granskningen sett att de flesta skolor och program ordnar 15 veckors APU till sina elever. Dock misslyckas skolorna ofta med att försäkra sig om att APU är kursplanestyrd. Granskningen visar till exempel att skolorna i de allra flesta fall inte planerar APU:n i syfte att uppfylla kursplanernas mål. Istället 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 ofta fråga om relativt vagt formulerade mål och bedömningspunkter som vanligen handlar om elevernas personliga egenskaper och beteende. Moment som bedöms är exempelvis mer om eleven *kommer i tid, är artig* eller *är engagerad* än elevens prestation i förhållande till kursplanernas mål och betygskriterier. Skolinspektionen har i granskningen sett exempel på skolor som lyckas väl med att planera, följa och bedöma elevens lärande på en arbetsplats i relation till styrdokumentens krav. Mot bakgrund av att många skolor inte uppfyller kraven som gäller samverkan skola och arbetsliv samt arbetsplatsförlagt lärande, finns det anledning att eftersträva ett förtydligande av lagstiftarens intentioner på detta område. Ett sådant exempel gäller lärarens ansvar för att följa, bedöma och betygsätta elevens kunskapsutveckling under det arbetsplatsförlagda lärandet.

De allra flesta skolorna uppger att det är viktigt för kvaliteten på APU:n att läraren gör regelbundna arbetsplatsbesök under elevens

APU-period. Vid besöket får läraren möjlighet att följa upp elevens kunskapsutveckling men också en uppfattning om eleven är nöjd med sin APU-plats. I granskningen framgår att det är vanligt att lärarna har som målsättning att besöka eleverna någon gång under deras APU-perioder. Ofta är dock besöken av informell karaktär, och många lärare uppger att syftet med besöken är att försäkra sig om att allting fungerar som det ska, inte att följa upp elevens utveckling i förhållande till kursinnehåll och mål.

En framgångsfaktor för en bra APU är att det finns kompetenta handledare på arbetsplatserna. Ett sätt att förvissa sig om handledarnas kompetens är att erbjuda handledarutbildningar som några av de undersökta skolorna gör. Ett antal skolor uppger att de anordnar handledarutbildningar och att skolan försöker hitta tider och upplägg som Skolinspektionen passar arbetsplatserna. Utbildningarna som anordnas är dock relativt få och med ett par undantag inte särskilt välbesökta. Flera skolor uppger att de tidigare har erbjudit handledarutbildning, men att det av olika anledningar har varit svårt att få handledare att komma till träffarna.

Mot bakgrund av ovanstående vittnar många skolor om svårigheter att ställa krav på arbetsplatserna. Flera skolledare och lärare menar att arbetsplatserna inte är införstådda med att gymnasieskolan ordnar yrkesförberedande utbildningar, utan ställer för höga krav på vad eleverna ska kunna då de kommer ut. Detta kan till exempel få till följd att det är svårt att få ut eleverna på APU under de två första läsåren eftersom de då *kan för lite*. Skolorna får helt enkelt nöja sig med att företagen överhuvudtaget vill ställa upp med APU-platser, vilket får konsekvenser för de kvalitetskrav skolan kan ställa på arbetsplatsen. Flera skolledare och lärare menar att det är skillnad på inställningen till utbildningen hos de centrala branschorganisationerna och de företag skolan är satt att samverka med på lokal nivå. Skolorna uppger att möjliga förklaringar till detta kan vara arbetsplatsernas höga arbetsbelastning och att varje förlorad arbetstimme också är förlorad inkomst.

Trots att flera skolor menar att de befinner sig i en sorts beroendesituation gentemot företagen visar Skolinspektionens granskning att skolorna i många avseenden kan förbättra sin egen kommunikation med arbetslivet. För att en kursplanestyrd APU av god kvalitet ska kunna erbjudas är det viktigt att skolans ledning och lärare är införstådda med vad som menas med en arbetsplatsförlagd utbildning men också att de kan förmedla detta till handledarna på arbetsplatserna. När flera av de intervjuade karaktärsämneslärarna talar

om elevernas APU som praktik, och inte som utbildning, är det inte heller så underligt att så få arbetsplatser har kännedom om att APU faktiskt är utbildning och inte praktik. Granskningen har visat att det inte är ovanligt att handledare efterfrågar ett utökat samarbete med skolorna. Många handledare vill också ha tydligare instruktioner från skolorna om vad som förväntas av dem som handledare. Det förekommer också handledare som efterlyser större professionalitet från skolans sida, att lärarna ska komma ut till arbetsplatserna oftare för att se vad eleven faktiskt lärt sig.

Tidigare studier indikerar att skolor som inkluderar samverkan med arbetslivet och APU:n i ett systematiskt kvalitetsarbete också kan erbjuda en APU av högre kvalitet och därmed bättre förbereda eleverna för arbetslivet. Skolinspektionens granskning visar dock att skolor sällan inkluderar vare sig APU:n eller samverkan med arbetslivet i sitt kvalitetsarbete. Skolorna har ofta ingen, eller bristfällig, kunskap om vilka konkreta kvalitetskrav arbetslivet har på utbildningen och APU:n. Detta innebär i många fall att skolorna saknar information och kunskapsgrund för att kunna bedriva ett aktivt förbättringsarbete inom dessa områden. Ofta är kvalitetsarbetet informellt och styrs av lärares och rektorers oskrivna arbetsrutiner, kvalitetskrav och initiativ.

Betygsättning vid APU

Skolinspektionen granskar även om eleverna betyg sätts på ett korrekt sätt när de är på sin APU. Enligt gymnasieförordningen ska betyg på avslutad kurs sättas av läraren. Enligt 1994 års läroplan för de frivilliga skolformerna framgår att läraren vid betygsättning ska utnyttja all tillgänglig information om elevens kunskaper i förhållande till kraven i kursplanen samt att läraren ska göra en allsidig bedömning av kunskaperna och därvid beakta hela kursen. Läraren ska även fortlöpande ge varje elev information om elevens utvecklingsbehov samt redovisa på vilka grunder betygsättning sker.

Granskningen har visat att de flesta skolor inte lever upp till författningarnas krav när det gäller betygsättning. Många elever vittnar om att de inte vet på vilka grunder de betygsätts under sin APU. Flera har ingen kunskap om att APU:n är kursplanestyrd och en del av utbildningen som ska betygsättas utifrån de mål och betygskriterier som finns uppställda. 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 får lära sig och hur detta motsvarar kraven i kursplanerna. På dessa skolor saknas förutsättningar för en likvärdig betygssättning av de kurser eller de delar av kurser som genomförs på en arbetsplats. På några skolor finns dock bra rutiner kring betygssättning, där eleverna innan de går ut på sin APU vet vilka moment det är tänkt att de ska få lära sig och där läraren i trepartssamtal med handledare och elev sedan går igenom dessa moment och diskuterar hur elevens prestationer motsvarar kraven.

2.5 Stödmaterial

2.5.1 Informationsmaterial

Det finns en omfattande efterfrågan på bra och tydligt informationsmaterial om gymnasial lärlingsutbildning, både inom och utanför skolan. Kommittén har bildat två referensgrupper, dels i nära samarbete med ett antal studie- och yrkesvägledare och dels med företag. Syftet har varit att utveckla och ta tillvara erfarenheter och idéer från försöket och se vilka olika behov av stödmaterial som efterfrågas inom skolor och företag. Båda referensgrupperna har bidragit till att utveckla kommitténs hemsida, www.nationellalarlingskommitten.se, med stödmaterial för såväl skolan, elev och företag samt har givit oss konkreta förslag till förbättringar kring försökets organisering, struktur samt vilken information som bör finnas för att nå ut och göra gymnasial lärling mera känt och tydligt kring vilket åtaganden som gäller. Vi arbetar vidare med två branscher, Svensk Handel och elbranschen för att utveckla modeller för webbaserade och branschspecifika handledarutbildningar, där nu prototyper är klara.

2.5.2 Kvalitetssäkrad lärlingsutbildning i handeln

Lärling i butik är en modell för lärlingsutbildning i handeln som utvecklats för branschen av Svensk Handel. Målet är att elever, företag, handledare och lärare ska få kvalificerat och bransch-anpassat stöd. Ambitionen är att göra lärlingarna redo för att klara en framtida branschcertifiering som butikssäljare. Detta innebär i

så fall att de uppfyller både branschens kompetenskrav och skolans utbildningsmål – något som kommer att öka deras möjligheter att få anställning och göra karriär i stort. Kommittén har tillsammans med Svensk Handel utvecklat en webbaserad handledarutbildning som ska kunna användas och tillämpas av handledare både på skolor och i företag. Denna handledarutbildning ska i sin grundkonstruktion kunna anpassas även till andra branscher, vilket möjliggör att utnyttja och sprida handledarutbildningar inom försöket och även för framtida behov.

2.6 Kommitténs studiebesök

För närvarande pågår liksom i Sverige i många länder en revitalisering av lärlingsutbildning med Norge och Skottland som de kanske bästa exemplen. Norge har under en förhållandevis kort tidsperiod lyckats bygga upp en omfattande lärlingsutbildning inom yrkesområden som både haft och saknat lärlingstradition. Det är dock viktigt att betona att eventuella förslag till ny gymnasial lärlingsutbildning måste ta hänsyn till den tradition och de förhållanden som råder där systemet ska fungera. Det går alltså inte att importera andra system utan noggrann analys av förutsättningarna för deras funktion och också väga in framtida utvecklingsmöjligheter.

Nationella lärlingskommittén har genom kontakter och studiebesök följt yrkesutbildningen i våra nordiska grannländer Danmark och Norge, där den i huvudsak bedrivs i form av lärlingsutbildning. I Danmark omfattar den 3,5–4 år och ungefär en tredjedel av utbildningen är skolförlagd och resterande två tredjedelar är arbetsplatsförlagda. I Norge inleds yrkesutbildningen med två års skolförläggning varefter följer en tvåårig, i huvudsak arbetsplatsförlagd, lärlingsperiod. Gemensamt även för dessa länder är att eleverna under lärlingstiden är anställda och har lön på lärlingsnivå. I bägge fallen bygger lärlingsutbildningen också på ett långtgående och reglerat samarbete mellan på ena sidan utbildningsmyndigheter och skolor och på andra sidan arbetsmarknadens parter. Systemen bygger även på kollektivavtal om lärlingsutbildning mellan parterna och att dessa tar ett långtgående ansvar för lärlingsutbildningen. Finansieringen av lärlingsutbildningen sker i Danmark huvudsakligen genom en arbetsgivaravgift, i Norge täcks kostnaderna delvis genom statliga medel. Nationella lärlingskommittén har genomfört en studie av

flera länders lärlingssystem, vilken redovisades i delbetänkande 1, bilaga 3.

2.7 Lärlingsutredningens förslag om anställning

När det gäller genomförande av gymnasial lärlingsutbildning har en av de mest kontroversiella frågorna varit om eleven alltid ska ha elevstatus även i den del av lärandet som genomförs på en arbetsplats eller om det ska vara möjligt att kunna förena detta med en anställning. I försöksverksamheten som startade 2008 blev det möjligt att förena gymnasieutbildning med en anställning. Även om båda alternativen står öppna inom försöket finns det nästan uteslutande lärlingar med elevstatus. Det är troligen stor skillnad på förutsättningarna mellan olika företag att anställa lärlingar, små enmans- och fåmansföretagen med små marginaler kan förmodligen i många fall inte erbjuda några löner alls.

Den rättsliga regleringen av ett anställningsförhållande för gymnasiala lärlingar bedömdes vara dock så komplex att Regeringen tillsatte en särskild utredare, Irene Wennemo från LO, för att belysa frågan om förutsättningarna för att kombinera anställning och studier inför en permanentning av lärlingsutbildningen. Under våren 2010 överlämnade Wennemo sitt slutbetänkande från utredning om anställningsfrågor mm inom lärlingsutbildningen i den reformerade gymnasieskolan från 2011, benämnd lärlingsutredningen.

I slutbetänkandet "Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv" (SOU 2010:19) föreslås att anställning, liksom i försöksverksamheten, ska vara en permanent möjlighet för den som är lärling och utredningen föreslår en ny lag om gymnasial lärlingsutbildning. Lagen innehåller en ny tidsbegränsad anställningsform i lärlingsföretaget, som är kopplad till utbildningssituationen som gymnasial lärling, varför anställningen upphör om utbildningskontraktet bryts. Det ska vara möjligt att avtala om avvikelser från lagen genom kollektivavtal. Eleven intas först till ett nationellt gymnasieprogram och sedan upprättas ett utbildningskontrakt. Därefter kan lärlingen anställas på en tidsbegränsad anställning som upphör när utbildningen är färdig.

Utbildningskontrakt fyller en viktig funktion i Wennemos förslag. Förslaget innebär ett krav på att ett utbildningskontrakt tecknas mellan lärlingen, företaget och gymnasieskolan. I kontraktet ska det anges

- vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen,
- omfattningen av dessa samt
- vilka mål som ska uppnås för respektive moment.

Wennemo föreslår en försiktig start på lärlingsutbildningen eftersom gymnasial lärlingsutbildning i ett inledande skede främst passar i små yrken, på mindre orter och för vissa elever där annan miljö kan vara positivt och större individuell anpassning till aktuella förkunskaper behöver ske.

I betänkandet från Lärlingsutredningen finns också en värdefull genomgång och belysning av rådande regler för gymnasieelever som deltar i olika former av arbetsplatsförlagd utbildning, såväl när det gäller anställningsfrågor, arbetsmiljöfrågor som frågor om skadeståndsansvar mm. Utredningens betänkande har som tidigare nämnts överlämnats till regeringen, men ännu inte hunnit remissbehandlas.

2.8 Statsbidrags och ersättningsfrågor

Ett extra statsbidrag utgår med 25 000 kr per ianspråktagen lärlingsplats samt läsar till skolhuvudman som deltar inom försöksverksamheten. Dessutom finns ett särskilt statsbidrag för handledarutbildning om högst 3 500 kr per utbildad och anlitad handledare. Skolhuvudmannen beslutar hur statsbidraget ska användas. Frågan om ersättningens storlek till de arbetsplatser som tar emot elever i lärlingsutbildningen har uppmärksammats från många håll under Lärlingskommitténs arbete.

Frågan om ersättning är komplex och synen på ersättning och dess storlek skiljer sig åt både mellan olika branscher och mellan stora och små företag. Ersättningen från skolhuvudmannen till arbetsplatsen varierar i dag från ingen ersättning alls till, mera sällsynt, en nivå som nästan motsvarar full kompensation för de kostnader företaget anser sig ha. Det senare gäller ett fåtal fall och i första hand vissa traditionella hantverksutbildningar. Som tidigare framhållits tycks ersättningen och dess storlek generellt sett spela en liten roll för företagens beslut att delta i försöket och påverkar inte den dagliga utbildningen på arbetsplatserna.

Skolverkets uppföljning visade att endast 12 % av det extra statsbidraget under första försöksåret och 15 % andra året vid de offentliga skolorna hade använts till att ersätta medverkande företag. Vid de

fristående skolorna hade nästan inget alls, varken år ett eller två, använts till ersättning. Samtidigt framhölls i Budgetpropositionen inför försöksverksamheten att ”För varje lärling utbetalas ett statsbidrag på 25 000 kr, som främst avser att täcka företagets kostnader för utbildningen”.

Nationella lärlingskommittén föreslog i sitt första delbetänkande att Regeringen borde förtydliga denna ståndpunkt, men samtidigt hålla dörren öppen för en flexibel hantering då alla företag inte har samma syn på behovet av ersättning. Regeringen har genom ändring i försöksförordningen 2010-08-26, (SFS 2010:1102) föreskrivit att bidrag får lämnas för huvudmannens kostnader för ersättning till arbetsgivare samt för kostnader för utveckling av den gymnasiala lärlingsutbildningen, Härvid får högst 10 000 kr få användas för sådana utvecklingskostnader, kopplade till skolan, varför 15 000 kr skulle kunna komma företagen till del. Statsbidragsrekvisitionen utgår från huvudmannens kostnader, vilket innebär att om huvudmannen inte haft några kostnader för ersättning till arbetsgivare är de inte tvungna att utbetala 15 000 kr. Förändringen gäller från 1 januari 2011 så några erfarenheter av dess tillämpning finns ännu inte.

2.9 Nationella programråd

Regeringen har inför den reformerade gymnasieskolan 2011 uppdragit åt Skolverket att inrätta nationella råd, för de tolv yrkesprogram som riksdagen beslutat om. De nationella råden för yrkesprogrammen ska utgöra permanenta fora för dialog mellan Skolverket och avnämarna kring yrkesutbildningens kvalitet, innehåll och utformning. De blir därför mycket viktiga för den fortsatta utbyggnaden av gymnasial lärlingsutbildning. Rådets arbete ska syfta till att göra utbildningssystemet mer flexibelt och lyhört för avnämarnas behov och initiativ från skolans huvudmän för att förbättra överensstämmelsen mellan yrkesutbildningens innehåll och efterfrågan på arbetsmarknaden. En viktig målsättning är också att minska den starka könsuppdelningen som karaktäriserar dagens gymnasieskola.

De viktigaste uppgifterna för de nationella råden för yrkesprogrammen ska vara att:

- ge Skolverket råd och stöd när det gäller att anpassa, utveckla och förnya utbildningsutbudet och innehållet i yrkesutbildningen så att den motsvarar den kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden,
- bistå Skolverket i arbetet med att utveckla examensmål och att ge exempel på uppgifter och bedömning av gymnasiearbeten,
- bistå Skolverket vid bedömningen av ansökningar om särskilda varianter inom nationella program och riksrekryterande utbildningar vad avser efterfrågan på arbetsmarknaden av de kvalifikationer som utbildningarna avses leda till,
- bistå Skolverket med underlag till informationsmaterial som vänder sig till elever

Skolverket har utsett representanter till respektive råd, som nominerats av bransch-, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom det yrkesområden som programmet utbildar för. Råden ska i sitt arbete även inhämta synpunkter från elever. Råden ska även ta del av erfarenheter som vunnits genom arbetet i vår Kommitté och ta del av Arbetsförmedlingens erfarenheter inom området.

Skolverket har gjort en första åiterrapportering av arbetet i de nationella råden för yrkesprogrammen i oktober 2010. Av åiterrapporteringen framgår på vilket sätt råden arbetat för att öka arbetsmarknadsrelevansen i yrkesutbildningen samt hur arbetet i övrigt har bedrivits och hur råden bemannats. Därefter ska Skolverket årligen åiterrapportera resultatet av arbetet i de nationella programråden för yrkesutbildning. Eftersom rådets första möten ägde rum i maj 2010 finns än så länge inte så mycket erfarenheter av dess verksamhet men en stor potential.

Rådets arbete blir initialt starkt inriktade på den reformerade gymnasieskolan från 2011. Regeringen avser att återkomma angående rådets långsiktiga arbete. Det gäller t.ex. uppgifter och åiterrapportering avseende:

- analys av tillgång och kvalitet på det arbetsplatsförlagda lärandet,
- analys av elevernas etablering på arbetsmarknaden,
- följa utvecklingen inom yrkesområdet och bistå Skolverket i arbete med att skapa förutsättningar för utbildning inom nya yrken.

Såväl nationella lärlingskommittén (jfr, vårt första delbetänkande, SOU 2009: 85) som den särskilde utredaren(SOU 2010:19) bedömer att de nationella programråden kan spela en viktig roll när det gäller att utveckla och stärka lärlingsutbildningens kvalitet.

3 Lärningar på den framtida arbetsmarknaden

3.1 Ungas etablering på arbetsmarknaden

Gymnasieskolans grundläggande utbildning spelar en viktig roll som bas för arbetskraftsförsörjningen på nationell, regional och lokal nivå och hur utbildningen utformas är viktigt när det gäller ungdomars möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Den initiala arbetslösheten bland ungdomar är hög i Sverige jämfört med våra nordiska grannländer. Vi vill ge en bild av forskningsläget samt om OECD:s syn på den svenska yrkesutbildningens anpassning till arbetsmarknaden.

3.1.1 Varför är den svenska ungdomsarbetslösheten så hög?

Finanspolitiska rådet har i rapporten ”Varför är den svenska ungdomsarbetslösheten så hög?” (Nordström Skans 2009/6) analyserat den svenska ungdomsarbetslöshetens utveckling och diskuterar möjliga förklaringar till varför svenska ungdomar i ett internationellt perspektiv står för en ovanligt stor, och ökande, andel av den totala arbetslösheten. OECD (2008) listar den höga svenska ungdomsarbetslösheten som en av de stora utmaningarna för den svenska ekonomin. Medan den totala arbetslösheten är i samma storleksordning som OECD:s genomsnitt är andelen ungdomar som är arbetslösa bland de absolut högsta inom OECD.

Det är svårt att bedöma i vilken utsträckning arbetsgivares efterfrågan på ungdomar minskat på grund av strukturomvandling. Den begränsade forskning som finns att tillgå tyder dock på att strukturomvandlingen inte systematiskt missgynnat ungdomar i någon betydande omfattning (se Eriksson m.fl., 2007).

Om den ökade relativa ungdomsarbetslösheten beror på att ungdomars produktivitet har sjunkit bör därför förklaringarna i huvudsak kunna sökas inom skolväsendet. OECD (2008) pekar t.ex. på de delvis blygsamma svenska resultaten i de s.k. PISA-undersökningarna av 15-åringars skolresultat som en delförklaring till den höga svenska ungdomsarbetslösheten. Tolkningen känns dock relativt långsökt givet att Finland, som haft en liknande utveckling som Sverige, visar upp magnifika resultat i samma undersökningar. Inget tyder heller på att det skett en förändring av kvalitén i grundskolan som är så dramatisk att den kan vara någon avgörande förklaring till en förändrad arbetsmarknadssituation. Det finns inte heller någon direkt evidens som tyder på att gymnasieskolans innehåll skulle ha försämrats dramatiskt under de senaste tio åren.

I "Ungdomars väg från skola till arbetsliv – nordiska erfarenheter" (2008) visar Olofsson/Panican att förhållandena för ungdomar skiljer sig ganska mycket åt mellan de nordiska länderna. I främst Danmark och Island har unga mycket goda etableringsvillkor på arbetsmarknaden också vid en utomnordisk jämförelse. Finland och Sverige har däremot höga arbetslöshetstal och betydligt lägre sysselsättningsgrad även vid en bredare internationell jämförelse. Norge hamnar någonstans mitt emellan med betydligt gynnsammare villkor för unga på arbetsmarknaden än i Finland och Sverige. Den relativa ungdomsarbetslösheten, dvs. ungdomars arbetslöshet jämfört med arbetslösheten för medelålders och äldre, har generellt ökat i industriländer under senare år. I genomsnitt lämnar cirka 15 procent av ungdomarna i OECD:s medlemsländer skolan utan att ha fullbordat en utbildning på gymnasial nivå. Unga har jämfört med medelålders på arbetsmarknaden en konkurrensnackdel genom att de har mindre erfarenhet och därmed allt annat lika lägre förväntad produktivitet.

3.1.2 Yrkesutbildningens anpassning till arbetslivet

En viktig faktor som ofta påtalas i studier om ungdomars etableringsvillkor på arbetsmarknaden handlar om utbildning. Utbildningskraven har generellt sett trissats upp och ofullständig gymnasieutbildning resulterar i stora problem vid övergång från skola till arbetsliv. Det framhålls därför som betydelsefullt att andelen som fullföljer och fullbordar en utbildning på gymnasienivå ökar, något som också har skett i de flesta länder. Flera internationella studier har visat att

arbetsmarknadsutvecklingen under de senaste två decennierna med allt starkare utbildningskrav och ökade krav på företagsspecifik och social kompetens har varit särskilt ogynnsam för ungdomar med deras begränsade erfarenheter av såväl arbetslivet som livet i övrigt (World Employment Report, 1998). Samtidigt talar andra faktorer för att ungdomar snarast borde få lättare att hävda sig på den nya arbetsmarknaden. Ingen tidigare generation har varit lika välutbildad, berest och språkkunnig. Den nya informationsteknologins inflytande i samhället borde stärka yngres position jämfört med de äldres på arbetsmarknaden. Dessutom har de årskullar som trätt in på arbetsmarknaden under de senaste tio åren varit relativt små, vilket borde ha förbättrat deras möjligheter. Det gäller främst frågan om utbildningssystemets betydelse i sammanhanget. En yrkesorienterad och arbetslivsnära utbildning kan bidra till att stärka ungas konkurrensmöjligheter jämfört med medelålders och äldre, dvs. till att minska den förväntade produktivitetsskillnaden. En yrkesutbildning i lärlingsliknande former anses ofta också kunna minska antalet studiemisslyckanden och förbättra genomströmningen, vilket i förlängningen minskar ungdomsarbetslöshetens absoluta och relativa omfattning. I Finland, Norge och Sverige är utbildningen integrerad, dvs. teoretiska och yrkesorienterade utbildningsvägar samlas i en utbildningsorganisation.

I de båda andra nordiska länderna utgör studie- och yrkesförberedande utbildning fristående skolformer. Skillnaderna är också betydande när det gäller organiseringen av yrkesutbildningen. I Danmark, på Island och i Norge har merparten av yrkesutbildningen inslag av lärlingsutbildning. Lärlingskontrakten regleras via kollektivavtal och lärlingarna får lön under utbildningstiden. Även i Finland förekommer lärlingsutbildning som regleras via särskilda avtal gällande anställningsförhållanden och löner.

”Att lära sig ett yrke är inte bara att lära sig det som yrket formellt består av. Det innebär också att bli medlem av en praxisgemenskap, som till stor del är socialt konstruerad och att tillägna sig en yrkesidentitet”. Gymnasieutredningen menar att det räcker inte med några veckors APU, varför den lärlingsutbildning som nu implementeras ska innehålla ungefär halva tiden i arbete. I kommitténs företagsundersökningar är också företagen eniga om att lärlingsförsökets omfattning av ”praktik” är optimal för att en elev ska hinna lära sig tillräckligt.

Diskussionen om teorins plats i yrkesutbildningen är enligt Olofsson/Panican en central fråga i en förklaring av den yrkes-

förberedande utbildningens problem. Inom svensk forskning om ”yrkesbaserat lärande” har en slags tredje ståndpunkt formulerats mellan nuvarande yrkesförberedande program och klassisk lärlingsutbildning. Den pågående yrkesutbildningen kritiseras för att vara alltför förankrad i skolkulturen och alltför teoretisk (Höghi 2008). Lärarna har en mental bild av hur lärare ska uppträda från sin egen skoltid och är alltför lite handledare. I iveren att anpassa utbildningen till högskolebehörighet, har utbildningsplaneringen dessutom släppt på den relativt nära anknytning till arbetslivet som en gång funnits. Man närmar sig nu arbetslivet genom att se efter var praktiken kan passa in i de teoretiskt inriktade kurserna som skolan har. Att så stor andel elever inte lyckats få slutbetyg på de yrkesförberedande programmen kan bero just på det här innehållet och den här pedagogiken. Den teori som behövs borde i högre grad utgå från praktiken. Det vill säga handla om hur praktiken kan förklaras med hjälp av teoretiska kurser? ”När yrkesbaserat lärande tillämpas står yrkesutövningen i fokus och bestämmer när skolan lämpligen ska tillhandahålla teorikurser, inte bara yrkesteorier utan även kärnämnen”. Det innebär bland annat att näringslivets inflytande över utbildningen måste öka och yrkesutbildningen ”avskolifieras”.

Oskar Nordström Skans drar slutsatsen att frågan om ungdomsarbetslösheten borde fokuseras mer på hur gymnasieskolan är uppbyggd. I sin rapport till Finanspolitiska rådet (2009) delar han den kritik som framförts av bl.a. OECD(2008) att brister i den svenska yrkesutbildningen kan minska tillgången på kontakter med arbetsgivare och därmed försvåra övergången mellan skola och arbete. Övergången mellan gymnasiet och arbetslivet blir inte så smidig eftersom gymnasieskolan är ganska teoretisk. Nordström Skans efterlyser därför fler arbetsplatsplaceringar i gymnasiet. Ett lärlingssystem vore det tydligaste alternativet, men han menar också att de yrkesinriktade program som finns i dag kunde ha en större del av undervisningen förlagd till arbetsplatser. När gymnasieskolan blev mer teoretisk hoppade fler elever av än tidigare. Och bland dessa avhoppare, menar Oskar Nordström Skans, finns den del av ungdomsarbetslösheten som blivit ett verkligt socialt problem.

3.2 Småföretagens syn på arbetskraftbehov

Kommitténs företagsundersökning visar att det främst är mindre företag och organisationer (<100 anställda) som har tagit emot gymnasiala lärlingar. Vi har därför valt att ta del av undersökningar från Företagarna som är den organisation som framför allt drivit frågan om att etablera ett lärlingssystem i Sverige. De har genomfört flera medlemsundersökningar kring behovet av gymnasiala lärlingar och medlemsföretagen är genomgående positiva. I övrigt har branschorganisationer som Svensk Handel visat stort intresse för att utveckla och kvalitetssäkra en lärlingsutbildning inom ramen för försöket. I vår enkät- och intervjuundersökning samt företagsreferensgrupp har vi tagit hänsyn till branschöverskridande uppfattningar.

Företagarna är Sveriges största företagarorganisation och representerar 70 000 företagare varav cirka 55 000 direktanslutna medlemmar och cirka 15 000 medlemmar via anslutna branschförbund. Varje år (höst & vår) genomförs småföretagarbarometern, en konjunkturundersökning som redovisar hur Sveriges småföretag uppfattar konjunkturen, tillväxtförutsättningarna och deras förväntningar om den närmaste framtiden. Underlaget för barometern utgörs av intervjuer med mer än 4 000 företag med 1–49 anställda. Därmed är det företagarnas egen uppfattning om konjunkturläget som kommer till uttryck i redovisade index för konjunkturen.

Småföretagsbarometern hösten 2009 visade en djup nedgång i småföretagskonjunkturen. Inte sedan 1992 har småföretagen upplevt en djupare lågkonjunktur. Småföretagen har under de senaste 15 åren varit Sveriges absolut största nettojobbskapare, men sysselsättningstillväxten har under nuvarande recession drabbats hårt även i småföretagen. Småföretagen tror dock att det värsta är över och en fjärdedel tror sig behöva anställa fler personer under det kommande året. För att detta scenario ska förverkligas krävs att det finns rätt utbildad arbetskraft tillgänglig när vändningen väl kommer. Som jämförelse kan nämnas att vid högkonjunkturs topp uppgav hela 30 procent av småföretagen att deras främsta tillväxthinder var en brist på lämplig arbetskraft. (Företagarna, Småföretagarbarometern våren 2010). Nästan hälften av Sveriges småföretag uppger att de kommer behöva anställa yrkesutbildade medarbetare under de kommande tre åren. Vid den mätning som gjordes våren 2008 var andelen endast något högre (49 procent). Detta är anmärkningsvärt med tanke på den kraftiga avmattning som den svenska ekonomin genomgått sedan dess. Man tycker att ned-

gången borde ha varit större, men småföretagen liksom resten av ekonomin har stora generationsväxlingar runt hörnet som helt enkelt måste genomföras.

De enkäter och undersökningar som Företagarna genomfört om lärlingsutbildning har stadigt visat på ett stort intresse hos de mindre företagen. Den senaste undersökningen, som genomfördes hösten 2009, visade att en stor andel av landets småföretagare anser att lärlingsutbildning är en viktig del av lösningen på problemet med arbetskraftsbrist. Nästan hälften av småföretagen uppger att de gärna skulle vilja utbilda lärlingar. Högst andel finns i Jämtlands län där fler än sex av tio företag är positiva till att ta emot lärlingar. Ju fler anställda desto mer villig är man att ta emot lärlingar, vilket säkert har att göra med att större företag har mer resurser att ta hand om lärlingar. I företag som har 20–49 anställda uppger 69 procent att de vill ta emot lärlingar. Vissa branscher är mindre lämpliga än andra att vara mottagare av lärlingar, till exempel företagstjänster där endast 34 procent uppger sig vara positiva till att ta emot lärlingar. Samtliga branscher visar en nedgång i viljan att ta emot lärlingar jämfört med hur det såg ut 2008, med hotell & restaurang som undantag. Där uppger hela 77 procent att de kan tänka sig bli mottagare av lärlingar.

Småföretagen efterfrågar till största delen medarbetare med yrkesinriktad gymnasieutbildning. Efterfrågan på yrkeskunniga medarbetare inom såväl byggsektorn som tjänstenäringen har ökat och behovet har inte kunnat täckas samtidigt som de yrkesinriktade utbildningarna inom flera relevanta program har haft svårt att fylla platserna. Dessutom har en tredjedel eller fler elever på flera yrkesprogram hoppat av utbildningen i förtid. Bättre kvalitet, högre status och ett innehåll anpassat till företagets behov är därför av avgörande betydelse för att få bättre matchning mellan tillgång och efterfrågan. Målen för utbildningen måste bli tydliga, det bör finnas ett starkt inslag av praktik och att teoretiska inslagen ska ha en tydlig koppling till yrkesinriktningen. Många elever hoppar av gymnasiet program på grund av skoltrötthet. Lärlingsutbildning med en stor del av utbildningen förlagd till en arbetsplats kan ge eleven bättre stimulans än ytterligare år i skolan. När skolans lärare och handledaren på arbetsplatsen samarbetar mot samma mål blir sambandet mellan skola och arbetsliv tydligt.

Införandet av en modern gymnasial lärlingsutbildning ger fler elever möjlighet att få en utbildning som är mera anpassad till företagets behov. Framgången för gymnasial lärlingsutbildning

kommer att bero på om det finns företag som vill utbilda. Därför måste förutsättningarna bli gynnsamma för alla inblandade. Företagets handledare måste få kunskaper om hur skolan arbetar och vilka mål som ska uppnås i utbildningen. Yrkeslärarna måste ges möjlighet till besök på företaget, och gärna till egen praktik. Branscherna och företrädare för det lokala arbetslivet ska ingå i ett lärlingsråd tillsammans med skolans personal. Det ska ansvara för att kvaliteten upprätthålls och för att de teoretiska ämnena kopplas till yrkesutbildningen. Rådet ska också vara med och ta fram en företagsbank som samarbetar med skolan och som underlättar matchningen mellan företag och lärlingar.

Företagarna avvisar bestämt de krav som framförts om att ett företag måste vara anslutet till ett kollektivavtal för att ta emot lärlingar. Om detta krav skulle införas skulle närmare hälften av de mindre företagen utestängas från att medverka i denna angelägna reform. Ett kollektivavtal säger inget om förmågan att utbilda i företaget. Dessutom har ett sådant avtal ingen relevans under en lärlingsutbildning där lärlingen är elev i en gymnasieskola och där skolan ansvarar för försäkringar och ingen lärlingslön utgår. Att uppnå och upprätthålla god kvalitet på lärlingsutbildningen är det allra viktigaste både för eleven och för det företag som ska anställa. Hela 30 procent av dem som svarade i Företagarnas undersökning har inte blivit tillfrågade om de vill ta emot en gymnasieelev i företaget. En tidigare enkätundersökning (1997) visar att det är stor skillnad mellan de stora och små företagens kontakter med skolan. Nästan alla stora företag har upparbetade kontakter med skolan. För att lärlingsutbildningen ska fungera måste skolan bli bättre på att skapa mötesplatser mellan elever, lärare och företagare. Kunskaperna om olika branscher, dess möjligheter och behov måste förbättras. Företagen behöver insikt om hur skolan fungerar. En förutsättning för att småföretagen ska få bättre tillgång till arbetskraft med rätt kompetens så att de kan växa och utvecklas är att ett antal åtgärder vidtas på skolans område; kontakter mellan företag och skola förbättras, samordning regionalt för kommunövergripande satsningar bör ske för bättre kvalitet i utbildningen. Olika former av gymnasieutbildning behövs där lärlingsutbildning har en given plats. Det ger eleverna möjlighet att välja utifrån sina önskemål och förutsättningar.

Ett viktigt skäl för intresset för att ta emot lärlingar är den brist på arbetskraft med rätt kompetens som under lång tid varit ett av de största hindren för tillväxt i småföretagen. Oavsett arbets-

löshetens omfattning i samhället har småföretagen upplevt detta problem. Gymnasieskolans yrkeslinjer har inte erbjudit den kompetens som efterfrågats, varför önskemålen om en bättre yrkesutbildning i gymnasieskolan samt lärlingsutbildning varit ständigt återkommande i enkäter och undersökningar. En yrkes-högskola som tillgodoser behovet av djupare och bredare yrkeskunnande har även det varit ett starkt önskemål. En andra förklaring till småföretagarnas positiva syn på lärlingsutbildningen är att man inte tycker att Arbetsförmedlingen fungerar effektivt och kan förse dem med arbetskraft med rätt kompetens. Detta framgår tydligt t.ex. av att Arbetsförmedlingen får låga betyg i Företagarnas myndighetsranking både 2006, 2007 och 2008 (Företagarna/SIFO). Även när brist på arbetskraft inom vissa yrken eller sektorer har konstaterats, tar det för lång tid att åtgärda detta, eftersom Arbetsförmedlingen inte tillgodosett behovet och utbildningssystemen varit långsamma och byråkratiska. De små företagen är ekonomins ryggrad sysselsättningsmässigt, och det är även i dem som de nya jobben skapas. Sett över den senaste tioårsperioden är den här i grova drag 9 av 10 nya jobb tillkommit i företag med högst 50 anställda. Småföretagens vikt i ekonomin kan dessutom förväntas bli än större i takt med att strukturomvandlingen ytterligare ökar takten till följd av tuffare internationell konkurrens och öppenhet, samt en mycket snabb teknikutveckling. En växande del av tillväxten kommer därför att ske i de små företagen och speciellt i tjänstesektorn. Konjunkturen för småföretagen har åter ljusnat efter den djupa lågkonjunkturen. Det visar Småföretagsbarometern för våren 2010. Småföretagen anser nu att det värsta är över och ser optimistiskt på framtiden. En fjärdedel tror sig behöva anställa fler personer under det kommande året. För att detta scenario ska förverkligas krävs att rätt utbildad arbetskraft finns tillgänglig när vändningen väl kommer.

Ett orosmoln när det gäller den framtida sysselsättningstillväxten är att andelen småföretag som uppger att deras främsta tillväxthinder är brist på lämplig arbetskraft börjar öka redan nu. Detta samtidigt som arbetslösheten ligger nära tioprocentströskeln. I lågkonjunkturen 2003–2004 var arbetskraftsbristen inte lika tydlig samtidigt som arbetslösheten var betydligt lägre. Detta indikerar att arbetskraftsbristen kan bli akut inom vissa områden den här gången.

Som jämförelse kan nämnas att vid högkonjunktorens topp uppgav hela 30 procent av tillfrågade småföretagare att deras främsta tillväxthinder var brist på lämplig arbetskraft.

3.3 Reformerad gymnasieskola med lärlingsutbildning

Av beslutet om ny gymnasieskola från 2011 framgår att den gymnasiala lärlingsutbildningen även i den reformerade gymnasieskolan ska omfatta 2 500 poäng och vara treårig och att eleverna avslutar sin utbildning med att avlägga en yrkesexamen. Examen ska vara gemensam med de elever som följt skolförlagd utbildning. Lärlingsutbildning är således ett alternativt sätt att utforma ett yrkesprogram, inte en nationell inriktning eller särskild variant av ett yrkesprogram. Liksom de nationella inriktningarna eller särskilda varianterna kan lärlingsutbildningen omfatta alla tre läsåren, de två sista eller bara det tredje läsåret. Det som kännetecknar gymnasial lärlingsutbildning är att den till stor del ska genomföras på en arbetsplats. Den exakta omfattningen av lärlingsutbildningens arbetsplatsförlagda lärande anges inte i skollagens nya lydelse, däremot framgår att den ska omfatta minst hälften av utbildningstiden. Vi har tolkat detta som att den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen även från 2011 ska omfatta minst 1 250 poäng, motsvarande den omfattning som finns i den pågående försöksverksamheten.

Som framgått kan gymnasial lärlingsutbildning i den nya gymnasieskolan påbörjas i såväl åk 1 som åk 2 som i åk 3. Även om man inom gymnasial lärlingsutbildning behöver utrymme för en viss flexibilitet är Kommittén tveksam, men inte avvisande, till start av lärlingsverksamheten under det tredje året. Att under det avslutande året skapa tillräckligt med tid och utrymme för 1 250 poäng kvalificerad arbetsplatsförlagd lärlingsutbildning kan bli svårt. Enligt 5 kap, 15§ i gymnasieförordningens nya lydelse (SFS 2019:1040); ska varje vecka som genomförs på en arbetsplats anses motsvara 23 gymnasiepoäng, vilket skulle möjliggöra en omfattning av 920 gymnasiepoäng på 40 veckor mot dagens krav på 52 veckor. Dessa elever kommer därutöver troligen att ha genomfört arbetsplatsförlagt lärande av viss omfattning under sina tidigare läsår. I ett mer förankrat och utbyggt lärlingssystem kan man tänka sig betydande branschvisa skillnader i upplägg av lärlingsutbildning, där även en

variant av den norska modellen med 2 + 2 år, med två i huvudsak skolförlagda och ett eller två år på en arbetsplats kunde prövas.

Implementeringsarbetet inför den nya gymnasieskolan har påbörjats både centralt och lokalt på skolorna och kan förväntas pågå över en längre tid. Det samarbete som påbörjats mellan Skolverket och arbetsmarknadens parter inför gymnasireformen 2011 skapar dock bättre förutsättningar för en process som innebär att gymnasieskolans program och inriktningar kontinuerligt anpassar sig till en förändrad arbetsmarknadsstruktur. Till detta kommer även etableringen av de olika Nationella programråden. Tydligare utbildningsbeskrivningar och yrkesutgångar skapar tillsammans med uppföljning och kvalitetssäkring viktiga förutsättningar för att den nya gymnasieskolan verkligen ger relevanta yrkesfärdigheter.

4 Erfarenheter av hur utbildningen organiserats

4.1 NATIONELL NIVÅ

4.1.1 Förordningen om försöksverksamheten

Försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning regleras genom "Förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning" som utfärdades den 13:e december 2007. Förordningen gäller för lärlingsutbildning som påbörjas under tiden 1:a juli 2008- 30:e juni 2011. Syftet med lärlingsutbildningen är enligt förordningen "att ge eleverna en grundläggande yrkesutbildning, ökad arbetslivserfarenhet och en möjlighet att under en handledares ledning, på en arbetsplats, få fördjupade kunskaper inom yrkesområdet". Förordningen tar endast upp de områden där försöksverksamheten avviker från gymnasieskolans regelverk. I övrigt ska gymnasieskolans bestämmelser gälla.

Förordningen gör det möjligt att förena anställning med studier mot ett yrke, men även att genomföra studier på arbetsplats utan att anställningsförhållande råder. För att få genomgå lärlingsutbildning måste eleven vara behörig till och först ha blivit antagen till ett nationellt eller specialutformat program med yrkesämnen. Det är Skolverket som från 2009/10 efter ansökan från skolhuvudmännen avgör vilka skolor som får delta i försöksverksamheten och antalet platser. Första försöksåret, 2008/09, var det dåvarande Myndigheten för skolutveckling (MSU) som fattade motsvarande beslut.

De skolor som deltar i försöksverksamheten är förbundna att aktivt delta i olika uppföljningar och utvärderingar som kontinuerligt kommer att ske under perioden med försöksverksamhet gymnasial lärlingsutbildning. Vi kommer nedan att redovisa resultaten av Skolverkets uppföljningar av omfattningen av den gymnasiala försöksverksamheten och hur statsbidraget har använts.

Försöksförordningen, som enbart gäller försöksverksamheten, upphör successivt att gälla då den nya gymnasieskolan införs från och med 2011. En central fråga är enligt kommittén vilken framtida reglering som fordras för att den gymnasiala lärlingsutbildningen ska kunna bedrivas. Enligt Kommitténs uppfattning krävs en reglering som kan garantera genomförande på arbetsplatser på ett kvalitativt likvärdigt och rättssäkert sätt.

4.1.2 Beslut om deltagande i lärlingsförsöket

För att få delta i försöksverksamheten måste skolhuvudmannen ha tilldelats utbildningsplatser genom Skolverkets försorg; (första året, 2008/09, fördelades platserna av dåvarande Myndigheten för skolutveckling, MSU). Försöksverksamheten har pågått sedan 2008 och sträcker sig till den 30 juni 2011. Försöksverksamheten omfattas av ett extra statligt bidrag till deltagande huvudmän med 25 000 kronor per elev och läsår. Regeringen hade 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 sammanlagt betalat 267 miljoner kronor till deltagande huvudmän sedan försöksverksamheten startades hösten 2008. 91,4 miljoner kronor för läsåret 2008/2009 och 175,6 miljoner kronor för läsåret 2009/2010. Inom 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 omfattas av 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 2008/2009. Enligt den uppföljning som Skolverket gjorde hösten 2009 hade 3 190 handledare utbildats och anlitats. För läsåret 2009/2010 har Skolverket fördelat 23 miljoner för att utbilda 6 553 handlare.

Beslut om lärlingsplatser 2008/2009

Inför höstterminen 2008 drog försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning i gång. Dåvarande Myndigheten för skolutveckling (MSU) fick i uppdrag att fördela och besluta om antalet platser för läsåret 2008/2009 och Skolverket fick i uppdrag att utforma kursplaner till försöksverksamheten och att betala ut statsbidraget. Skolhuvudmännen ansökte under våren 2008 hos MSU om att få delta i försöksverksamheten och visade ett mycket stort intresse för den nya försöksverksamheten. Ansökningarna översteg vida de 4 000 tilldelade platserna, varför regeringen valde att utöka antalet platser till 5 000 så att alla huvudmän som planerade för ett deltagande också kunde få delta i lärlingsförsöket. MSU fördelade under våren 2008 4 946 lärlingsplatser till 157 olika huvudmän. Skolverket övertog från 1 oktober 2008, då MSU avvecklades, ansvaret för att avgöra vilka skolor som ska få delta i försöksverksamheten och antalet platser hos dem. Hösten 2008 (oktober) söktes bidrag för 3 706 elever. År 2009 omfattade försöksverksamheten på våren (april) 3 609 elever och på hösten (oktober) fanns 3 202 elever i åk 2.

Beslut om lärlingsplatser 2009/2010

Inför den andra ansökningsomgången 2009/2010 var intresset att få delta ännu större. 188 skolhuvudmän, varav 30 fristående huvudmän, ansökte för 335 skolor om 8 963 elevplatser. Detta var anmärkningsvärt då en kraftig konjunkturnedgång slagit till redan under försökets första år och avviker markant från hur många internationella erfarenheter ser ut.

Eftersom Skolverket endast hade 6 000 platser att fördela måste ett urval göras. Skolverket beslöt då att för skolhuvudmän som ansökt om fler än 20 platser reducera antalet platser i förhållande till vad som hade ansökts. Antalet platser reduceras för denna kategori med 40 % men huvudmannen beviljas alltid minst 20 platser. Det innebär att samtliga skolhuvudmän som ansökt kunde delta i lärlingsförsöket även hösten 2009, fast i vissa fall med färre platser. I ett avseende skärpte Skolverket kraven för deltagande. Enligt förordningen om försöksverksamheten ska det för varje program inom försöksverksamheten finnas ett lärlingsråd för samråd mellan skolan och arbetsmarknadens organisationer. Besluten om rätt att delta i försöksverksamheten gällde därför endast under förutsättning

att huvudmannen inrättat lärlingsråd vid varje skola som ansökan avsåg. De skolhuvudmän som vid sin ansökan ännu inte inrättat lärlingsråd, beviljades elevplatserna under förutsättning att skolhuvudmannen senare kunde påvisa att lärlingsråd hade inrättats genom ett konstituerande protokoll eller motsvarande.

Beslut om lärlingsplatser för 2010/2011

Läsåret 2010/2011 är det sista läsåret elever kan påbörja sin utbildning inom försöksverksamheten. Även vid denna ansökningsomgång fanns det ett stort intresse hos huvudmännen att få delta. I den sista ansökningsomgången har 125 skolhuvudmän, varav 22 fristående huvudmän och 2 landstingsägda, ansökt för 274 skolor om 7 755 elevplatser. Skolverket hade liksom tidigare år att fördela 6 000 platser. För de skolhuvudmän som ansökt om fler än 23 platser reducerade Skolverket därför antalet platser. Reduceringen gjordes med 26 %, men de aktuella huvudmännen beviljades alltid minst 23 platser. Samtliga skolhuvudmän, som har ansökt kunde därmed beviljas deltagande i försöksverksamheten även hösten 2010. Beslutet om rätt att delta i försöksverksamheten gällde även denna gång under förutsättning att huvudmannen inrättat lärlingsråd vid varje försöksskola.

4.1.3 Försöksverksamhetens omfattning läsåret 2009/2010

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. Lsåret innan, 2008/2009, deltog 135 huvudmän i försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning och med totalt 3 609 elever. (uppgifterna avser våren 2009). I tabell 4.1 redovisas antalet elever i försöksverksamheten läsåret 2009/2010 och hur mycket statsbidrag som har betalats ut.

Tabell 4.1 Antal elever i försöksverksamheten läsåret 2009/2010 fördelade efter huvudmannaskap

	Kommunala	Fristående	Landsting	Totalt	Utbetalt statsbidrag
Antal huvudmän 2009/2010	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		175 612 50

* ht 2009 deltog sammanlagt 157 huvudmän i försöksverksamheten.

Källa: Skolverket.

Tabell 4.1 visar fördelning efter huvudman läsåret 2009/2010; 134 kommunala, 24 fristående och 3 landsting. Nästan hälften av landets kommunala skolhuvudmän deltog med totalt 2 815 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. Enligt Skolverkets offentliga statistik läsåret 2009/2010 gick 305 367 elever i kommunala gymnasieskolor och 85 510 elever i fristående.

Försöksverksamheten är representerad inom gymnasieskolans samtliga grundläggande yrkesutbildningar. I försöksverksamheten läsåret 2009/2010 deltar flest elever i utbildningarna bygg, fordon, handels och administration, hantverk, och energi. Tabell 4.2 och 4.3 innehåller antal elever läsåret 2009/2010 fördelat på kön, utbildning och årskurs. Tabell 4.2 visar antalet elever som gick i årskurs 2 våren 2010. De elever som påbörjat sin utbildning läsåret 2008/2009 gick normalt i årskurs 2 men drygt 100 elever gick i årskurs 3 och hade startat försöksverksamheten direkt i årskurs 2. Majoriteten av eleverna är män och i läsår 2 är andelen män 70 procent. Könsskillnader finns i flera av gymnasieskolans grundläggande yrkesutbildningar 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 4.2 visar att andelen kvinnor i läsåret 2 är högst på omvårdnads-, barn- och fritid samt i naturbruksutbildningar. I årskurs 2 är naturbruk den utbildning i försöksverksamheten där andelen kvinnor är störst. Hotell och restaurang är den utbildning i försöksverksamheten där könsfördelningen är jämnast. I årskurs 1 är andelen kvinnor 53 procent och i årskurs 2 är andelen kvinnor 62 procent. Tabell 4.3 visar vilka utbildningar som eleverna i år 1 i försöksverksamheten går, den totala andelen kvinnor är 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 läsåren inom vissa utbildningar. Till exempel är könsfördelningen i fordonsutbildning något jämnare i läsåret 1, där andelen kvinnor är 12 procent jämfört med sju procent i läsåret 2. I tabell 4.3 framgår att andelen män som gick en naturbruksutbildning är dubbelt så hög i årskurs 1 än 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 4.2 Antal elever i årskurs 2, fördelade efter kön och utbildningar inom närliggande program i försöksverksamheten VT 2010

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
Mediet (MP)	4	36	7	64	11
Totalt	970		2 091		3 061

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

Tabell 4.3 Antal elever i årskurs 1 fördelade efter kön och närliggande program inom försöksverksamheten VT 2010

Program	Kvinnor		Män		Totalt
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	
Bygg (BP)	106	14	649	86	
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	36	2 455	64	3 853

* Utbildningar är specialutformade och har inte gått att härleda till närliggande program.

4.1.4 Nationella styrdokument inom försöksverksamheten

Utbildningen inom lärlingsförsöket ska i likhet med ett vanligt nationellt program totalt omfatta 2 500 poäng. Kursplanen utgår från att eleven läser en mindre andel kärnämnen än vid ett nationellt program. Obligatoriskt är 500 poäng bestående av kurserna svenska A, engelska A, matematik A, religionskunskap A samt ämnena idrott och hälsa, samhällskunskap och historia med 50 poäng vardera enligt särskilda kursplaner för just försöksverksamheten. Flertalet av eleverna har utnyttjat rätten att utöka kärnämnesstudierna till att omfatta totalt 800 poäng och därmed i likhet med de nationella programmen få möjlighet till allmän högskolebehörighet. Studierna omfattar då även kurserna Svenska B, Naturkunskap och Estetisk verksamhet samt att man byter ut Idrott och hälsa och Samhällskunskap enligt ovan till ordinarie kärnämneskurser inom nationellt program.

När det gäller högskolebehörighet har Verket för Högskole-service (VHS) i en promemoria den 25 juni 2008 meddelat Skolverket att för eleverna i försöksverksamheten erfordras utöver det lägre omfånget av kärnämnen enligt ovan endast Svenska B/Svenska som andraspråk B för grundläggande behörighet. Denna information har sedan dess funnits tillgänglig på Skolverkets hemsida och dessutom har verket informerat om detta på sina lärlingskonferenser.

Den särskilda kursplanen under försöksperioden, ALF 1201

Den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen skall alltid minst omfatta 1 250 poäng och kan utgöras av en för försöksverksamheten särskilt utformad kursplan (arbetsplatsförlagt lärande inom lärlingsförsöket, ALF 1201) eller andra reguljära kursplaner hämtade från yrkesutbildningar inom nationellt program. Jämfört med 15 veckor på arbetsplats i de nationella programmen omfattar således den arbetsplatsförlagda tiden inom lärlingsförsöket en väsentligt större andel av den totala utbildningstiden, minst 52 veckor. Det innebär att en gymnasial lärling vars arbetsplatsförlagda utbildning omfattar en 40-timmarsvecka under de tre åren skulle erhålla väsentligt mer tid för yrkeslärande än en elev inom en jämförbar skolförlagd yrkesutbildning. En utgångspunkt är dock att alla elever inom gymnasieskolan ska betraktas bedriva heltidsstudier under tre år. Frågan har dock rests inom vissa branscher huruvida man ska ”belöna” den mertid på arbetsplats lärlingselever fått och kanske avräkna denna mot branschens krav på färdigutbildningstid.

4.2 HUVUDMANNANIVÅ

4.2.1 Onyttjade platser hos skolhuvudmännen - varför började inte alla elever?

Även om intresset att starta lärlingsutbildning varit stort har inte alla tilldelade utbildningsplatser blivit utnyttjade. Eftersom planeringsläget är ganska oklart för huvudmännen vid den tidpunkt då platserna ska sökas hos Skolverket finns skäl anta att många huvudmän sökt platser med råde för att ha i beredskap om sökandetrycket skulle öka. Det visade sig att över 1 000 beviljade platser aldrig fylldes hösten 2008 och även hösten 2009 fanns färre elever i försöksverksamheten än det antal platser som Skolverket beviljat. I

Skolverkets uppföljningar har huvudmännen tillfrågade om de anser att det är svårt att rekrytera elever till lärlingsutbildningen. Nästan samtliga huvudmän bevarade frågan. Hälften 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 vad huvudmannen har fått beviljat.

Tabell 4.4. Angivna skäl till att det startade färre elever 2009/2010 än vad huvudmannen hade planerat

Skäl till att färre elever deltar i försöksverksamheten	Antal svar
Lärlingsutbildning är okänd	32
Att tillhöra en klass är viktigt för eleven	22
Lärlingsutbildning har låg status	15
Popularitet varierar mellan program/branscher	11
Ej svarat/övrigt	5
Summa svar	85

Källa: Skolverket 2010.

I tabell 4.4 redovisas huvudmännens bild av vad de tror var skälet till att färre elever deltar i försöksverksamheten läsåret 2009/2010 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. En kommunal skolledare uttalar: "Det handlar fortfarande mycket om att vi inte har marknadsfört lärlingsutbildningen tillräckligt. Den är inte känd för kommande elever och inte heller helt bekant för vägledare på grundskolan. Svårt att få elever, föräldrar att förstå att lärlingsutbildningen inte främst handlar om ett alternativ för omotiverade elever".

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 fått låg status därför den ibland ses som ett alternativ för omotiverade elever. Även första försöksåret gjordes en motsvarande undersökning. Resultaten visas i tabell 4.5 nedan.

Tabell 4.5 Angivna skäl till att det startade färre elever 2008/2009 än vad huvudmannen hade planerat

Skäl	Antal svar
Det var för kort tid att informera	35
Intresset var inte tillräckligt stort bland eleverna	23
Svårt att hitta lärlingsplatser	14
Elever vill vara kvar i skolan	10
Konjunkturen	10
Övrigt	9

Källa: Skolverket 2009.

Tabellen visar motsvarande bild för båda försöksåren och till viss del sammanfaller skälen. Det vanligaste motivet var att huvudmännen upplevde att det fanns för lite tid att nå ut med information till elever och föräldrar. Det första året kom också besluten om tilldelat antal platser mycket sent till huvudmännen. Den näst vanligaste orsaken 2008 och som flera huvudmän angav är att det inte fanns tillräckligt med intresserade elever. Det tredje vanligaste skälet är att huvudmännen har uppgivit att det är svårt att hitta arbetsplatser. Det finns också en del som påpekar att eleverna hellre vill gå en utbildning där det finns en tillhörighet till en klass.

Vissa speciella önskemål har funnits, t ex. i Göteborgsregionen, som med en stor koncentration av lärlingsutbildning i sina medlemskommuner, ansökt om medgivande att regionalt få omfördela lediga platser inom försöksverksamheten.

4.2.2 Lärlingsrådets organisation och funktion

Lärlingsrådets organisation

Varje skola som deltar i försöksverksamheten är enligt förordningen (SFS 2007:1349) skyldig att inrätta ett lärlingsråd. Lärlingsråden ska vara den främsta garanten för att lärlingsutbildningen uppfyller högt ställda krav på kvalitet och likvärdighet. Det finns inga bestämda riktlinjer för hur lärlingsråden ska organiseras, för hur verksamheten ska bedrivas eller hur ledamöterna ska rekryteras. Skolorna har således betydande frihetsgrader på dessa punkter.

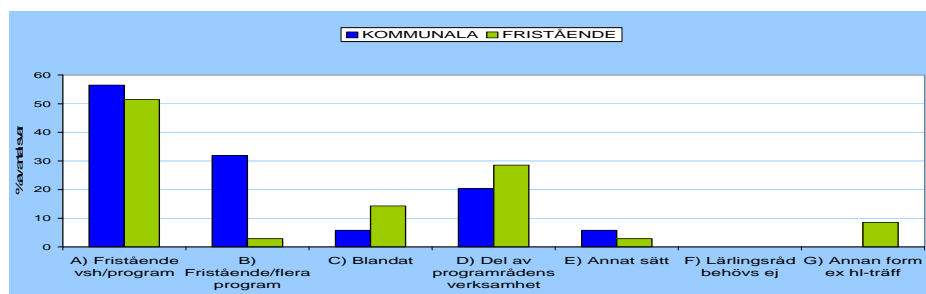
Sammantaget visar det sig att skolorna nu har inrättat någon form av lärlingsråd. Det har ju också varit ett krav för att delta i

försöksverksamheten och för att utnyttja tilldelade platser. Den optimala formen verkar vara ett lärlingsråd för varje enskilt lärlingsprogram eller möjligtvis ett gemensamt råd för de program som ligger nära varandra. Drygt hälften, eller närmare bestämt 55 procent av skolorna, organiserar också 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 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 4.1 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.

Figur 4.1 Lärlingsrådets form vid kommunala respektive fristående skolor



Vid våra intervjuer framkom 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 godkänna arbetsplatser som erbjuder lärlingsplatser och att fortlöpande kvalitetsgranska utbildningen på arbetsplatserna minskar också.

Lärlingsrådet utser enligt förordningen om försöksverksamheten själv sin ordförande och bestämmer även i övrigt sina arbetsformer. Vår undersökning 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.

Lärlingsråden träffas vanligen 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.

Mötetstidpunkter beslutas oftast 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 års-

vis 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.

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 eller programråd som stödjer lärlingsråden. Yrkesråden, som t.ex. spelar en viktig roll på Hantverksakademiens lärlingsutbildningar i Stockholm, kan fokusera mer på avgränsade yrkesområden och ta fram nödvändiga underlag, t.ex. mer detaljerade utbildningsplaner för den arbetsplatsförlagda undervisningen.

Lärlingsrådets sammansättning med fokus på arbetslivets representanter

Enligt försöksförordningen ska lärlingsrådets ledamöter omfattas av företrädare för berörda arbetstagare och 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.

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?

Urvals förfarandet 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 skolförslagda gymnasieprogrammet och för lärlingsprogrammet. Oavsett förtjänster och svagheter i urvals förfarandet 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.

Lärlingsrådets funktioner och verksamhetens innehåll

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 nedan under separata rubriker några områden som vi betraktar som centrala i lärlingsutbildningen och därmed som viktiga frågor för lärlingsrådet:

Utvärdering av lärlingsrådets verksamhet är 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. Enligt nationella lärlingskommitténs mening signalerar avsaknaden av systematiskt uppföljningsarbete behov av mer stöd och reglering. För att möjliggöra en sådan systematisk uppföljning förutsätts tydligare mål för den arbetsplatsförlagda utbildningen, dvs. mer detaljerade utbildnings- och yrkesplaner, samt en systematisering av utbyte mellan karaktärsämneslärare och handledare. Vi återkommer till detta längre fram.

Godkännande av lärlingsplatser

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 bransch-

områden 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.

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 förfaringsätt 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 prin-

ciper, hämtade från både skolan och arbetslivet, som tydliggör vilka krav som ska ställas vid godkännande av en lärlingsplats. Sådana principer skulle bidra till en genomgripande kvalitetshöjning.

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 utvecklingsamtal. 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 utvecklingsamtal 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 information 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. Karaktärsämnesläraren, 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

gångar per termin. En intervjuperson menar att ”några regelrätta samtal förekommer inte, men det fungerar ändå, vi pratar ju varje gång karaktärsämnesläraren 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, tidspassing osv.”. Handledaren och karaktärsämnesläraren 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 samverkan 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.

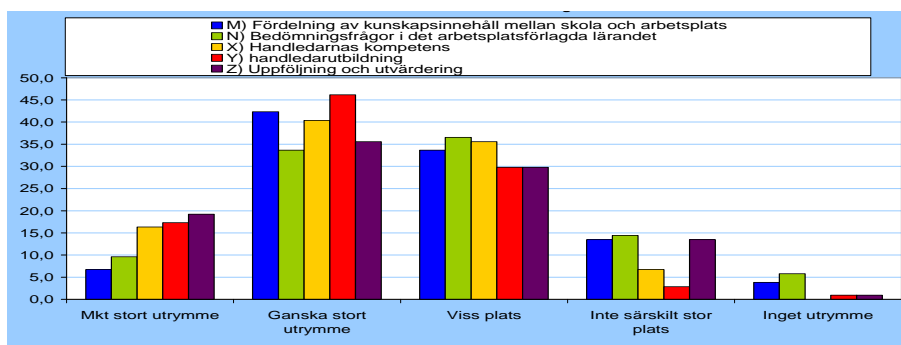
Skolans och arbetslivets gemensamma ansvar för eleverna genererar frågor av principiell karaktär som i en lärlingsutbildning måste hanteras utifrån andra förutsättningar än vad som gäller för en skolförlagd utbildning. Rutiner för hur elevfrågor ska synkroniseras mellan arbetslivet och skolan och vilken 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.

I diagram 4.2 framgår det hur skolorna uppger att lärlingsråden prioriterat innehåll kopplat till fem av de områden som berörts ovan: fördelning av kunskapsinnehåll mellan skola och arbetsplats, handledarkompetens, uppföljning och utvärdering, bedömningsfrågor – APL och handledarutbildning.

Figur 4.2 Grad av innehåll som hanteras i lärlingsrådet?



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

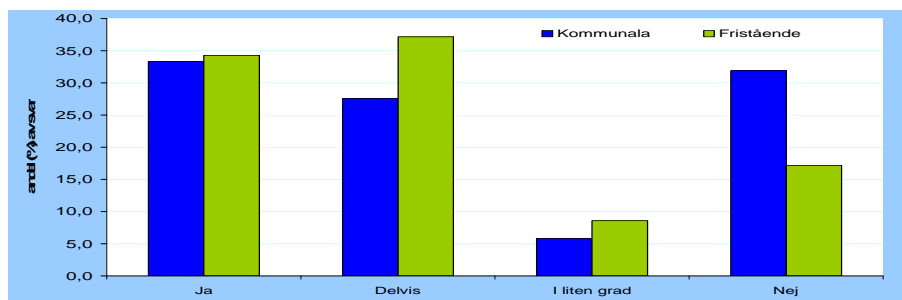
oklart vad och vilka intressen som medlemmarna i lärlingsrådet representerar. Det är också oklart vilka huvudfrågor lärlingsråden ska fokusera på.

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 skolledare, karaktärsämneslärare och arbetslivsrepresentanter, har huvudsakligen det uppdraget 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.

Figur 4.3 Ekonomiska medel avsatta till arbetslivet – jämförelse mellan kommunala och fristående skolor



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 resursfrågor 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 detta avsnitt 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 lärlingsutbild-

ningarna, 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.

4.2.3 Samrådsförfarande inklusive branschkontakter

Om lärlingsförsökets olika nivåer.

Vår företagsundersökning visar på en stor spridning i hur lärlingsförsöket organiseras lokalt inklusive hur huvudmän och skolor etablerar de initiala kontakterna med de företag som kan ta emot lärlingar. Studien visar att de arbetsplatser som anlitas i försöksverksamheten i regel tidigare varit involverade i olika andra former av arbetsplatsförlagt lärande men trots detta är ändå kännedomen om lärlingsråden dålig bland liksom deltagande i handledarutbildning. Det kan göra att man ifrågasätter i vilken utsträckning som huvudmännen sett till att försöksverksamhetens förordning fått fäste lokalt. Samtidigt visar resultaten tydligt att det är de vardagliga kontakterna mellan skola och företag som i störst utsträckning avgör arbetsplatsernas inställning till, och erfarenhet av lärlingsförsöket. Det är lokalt som utbildningens måste omsättas i väl fungerande daglig verksamhet. Arbetsplatsernas drivkraft och engagemang går knappast att stävja men däremot att styra mot gemensamma riktlinjer.

En rimlig slutsats är att den nationella nivån i högre utsträckning behöver ta ansvar för vad en nationell gymnasial lärlingsutbildning ska innebära. Vilka formella processer och strukturer krävs för att säkerställa en gemensam svensk modell för gymnasial lärlingsutbildning? Här tycks förordningen hittills ha lämnat allt för stora frihetsgrader för att kunna säkra en nationellt kvalitets-säkrad och likvärdig lärlingsutbildning.

I undersökningen framgår också en intressant skiljelinje mellan lokal och nationell nivå framkommit. Företagen och organisationerna som deltagit i undersökningen uttrycker ett relativt starkt ansvarstagande till branschens fortlevnad och vidareutveckling men svag koppling till branschorganisationerna. Drivkraften och engagemanget tycks många gånger härstamma från ett ansvarskännande för yrket, för företaget och för orten.

4.2.4 Huvudmännens erfarenheter av försöksverksamheten

I Skolverkets uppföljning har skolhuvudmännen tillfrågats i en öppen fråga om deras upplevda positiva och negativa erfarenheter av försöksverksamheten. 157 huvudmän har beskrivit *positiva erfarenheter* av försöksverksamheten. 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, samt att lärlingsutbildningen innebär flera fördelar för eleven.

En kommunal huvudman menar att det utökade samarbetet mellan skolan och näringslivet har 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 och karaktärsämnen pga. att de varvar studier med arbete. Flexibla system och tillgång till ny teknik ger möjlighet att utbilda elever inom i stort sätt alla inriktningar på programmen samt inom udda yrken som näringslivet har behov av.

Andra huvudmän menar att lärlingsutbildning passar för elever som är skoltrötta och att utbildningen innebär en breddning av gymnasieskolan.

En fristående huvudman menar att de har haft en otroligt positiv respons på lärlingsförsöket. Många elever som trivs oerhört bra både på sina lärlingsplatser och i 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.

En kommunal huvudman menar att lärlingsutbildningen gett en breddning/komplettering till de ordinarie yrkesprogrammen med möjlighet att utbilda till fler yrken.

Bland de 135 huvudmän som har beskrivit *negativa erfarenheter* av försöksverksamheten är de tre mest förekommande svaren 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.

En fristående huvudman uppger att dom liksom många andra anordnare har haft en del avhopp. Framst i form av elever som inte förstått att arbetslivet snarare är en mer krävande studiemiljö än skolan, fast i mer praktiskt form. Andelen avhopp har dock minskat då lärare och handledare blivit mer erfarna och tydligare förklarar och visar eleverna vad en lärlingsutbildning innebär.

En kommunal huvudman menar att lärlingsutbildningen riskerar att betraktas som en B-utbildningen för elever som inte kommer in på ett skolförlagt yrkesprogram. Utbildningen lockar många "skoltrötta" och överåriga för att de tror att lärlingsutbildningen är en lättare väg till gymnasiekompetens.

Huvudmännen uppskattar att utbildningen infattar ett utvidgat samarbete mellan skolan och arbetsliv och det kan passa elever som är praktiskt lagda samt öka elevens anställningsbarhet. Samtidigt menar vissa huvudmän att det är svårt att hitta lärlingsplatser och att det finns elever i försöksverksamheten som inte mår med utbildningen och efter en tid hoppar av. Det kan dock konstateras att fler positiva kommentarer än negativa har lämnats.

4.3 SKOLNIVÅ

4.3.1 Planering och förberedelser

Skolan spelar en mycket viktig roll och har ett stort ansvar när det gäller etablera försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar på ett ändamålsenligt sätt. Det är också skolan som med få undantag varit primär initiativtagare till kontakterna med företagen och som spritt information om och kommunicerat innehåll och mål för verksamheten.

Lärlingsutbildningen har dock ofta varit en utmaning för gymnasieskolan. Det har varit mycket tidskrävande att arbeta med lärlingsutbildningen som delvis kräver en annan organisation än den skolan tidigare haft tidigare. Planering, uppbyggande av kontaktnät, individuellt utformade lösningar för enstaka elever, framtagning av material för utbildningen, information till företagen och handledarna m.m. har tagits upp som ett delvis helt nytt arbetssätt för att utforma gymnasieutbildning. Skolorna har upplevt detta som stimulerande och utmanande men mycket tidskrävande.

Baggium-koncernen har en uppläggning av sitt utbildningskoncept som innebär att nästan hela deras verksamhet har kommit att klassificeras som lärlingsutbildning. Den organisationsform som

de byggt upp innebär också att de kan individualisera elevens studieuppläggning. Ny strategi och ny kompetens hos skolan krävs för att lyckas med lärlingsutbildningen

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 våra undersökningarna har gått en handledarutbildning och endast något fler känner till lärlingsrådets arbete 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 företagets behov och utrymme för att delta? Lärlingsutbildningen kräver ett nytt sätt att följa upp, dokumentera och betygsätta eleven. Skolan måste själva utveckla ett arbetssätt för att garantera likvärdigheten med de yrkesförberedande programmen. Osäkerhet finns hur balansen skall utformas mellan den skolförlagda utbildningen och den arbetsplatsförlagda delen. Några kommunala skolor har tagit upp att det kan vara svårt med den interna marknadsföringen inom gymnasieskolan. Yrkesutbildningen har blivit ”skolifierad” och det ses nu som naturligt att den sker inom skolan samtidigt som en viss oro för minskade arbetstillfällen på skolan kan skönjas.

4.3.2 Anskaffning av utbildningsplats

Normalt ingår det i såväl programrådets som lärlingsrådets uppgifter att vara behjälplig med att skaffa APU-platser och lärlingsplatser. Enligt 2010 års undersökning förekom detta vid något mindre än hälften av skolorna, vid kommunala skolor till något högre andel än vid friskolor. Detta arbete blir ofta på en övergripande nivå, där det ändå krävs mer insatser för att etablera samverkan om utbildning. Många skolor, företag och vissa branschorganisationer har lyft frågan om att ta fram och utveckla en företagsbank över företag som vill samarbeta med gymnasieskolan om lärlingar och APU. Det skulle underlätta matchningen mellan företag och lärlingar. Några regionala organisationer har redan tagit fram sådana. Samarbete mellan skolor om APU-anskaffning tycks däremot vara ovanligt. Ordet konkurrens sammanfattar situationen bättre än ordet samarbete. Det antyds inte minst i en av frågorna där ”andra gymnasier” benämns konkurrenter i 59 fall.

Vanligast tycks vara att undervisande lärare med god kontakt med branschen skaffar fram utbildningsplatser i arbetslivet. 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 rekvirera minst fem platser. Genom att yrkeslärarnas har dubbla roller, att dels bedriva undervisning för yrkes elever på de skolförlagda programmen och dels hinna med att följa upp lärlingarna på arbetsplatserna uppstår på många skolor stora planeringsproblem. Andra arbetsuppgifter med lärlingar och handledare blir då ofta lidande. Det är även vanligt att eleverna själva skaffar sina platser i arbetslivet. Det förekommer vid 61 procent av skolorna, vid friskolor i högre grad än vid kommunala skolor. Här kan tillfogas faran av jäv vid bedömningen av sådana elever. Ingen har heller tagit 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.

Nationella lärlingskommittén anser att skolor med flera lärlingar bör eftersträva att anställa en eller flera särskilda samordnare som uteslutande ägnar sig åt lärlingsutbildningen. På de skolor där man redan har lärlingssamordnare fungerar enligt våra studier samarbetet mellan skola och arbetsplatser oftast bättre.

4.3.3 Studie- och yrkesvägledning

Kunskap om arbetslivet ingår som en naturlig del i den kunskap som eleverna behöver för att kunna växa in i samhället och fungera som aktiva medborgare. Dessa kunskaper kan utvecklas i grundskolans alla ämnen varför kontakter med arbetslivet bör vara en del i varje ung människas socialisation.

Kunskap om arbetslivet utgör också grunden för den yrkes- och studieorientering som skolan skall ge eleverna inför gymnasievalet. Även om eleverna i grundskolan har många år kvar innan de själva kommer ut i arbetslivet bör det tydliggöras att all utbildning ytterst syftar till inträde på arbetsmarknaden. För att eleverna skall kunna få de kunskaper som möjliggör väl underbyggda studie- och yrkesval måste de få tillfälle att på olika sätt pröva skilda arbetsuppgifter och arbetsmiljöer. Även om barn och unga av naturliga skäl har en kort planeringshorisont är det viktigt att de unga får självupplevda insikter i de krav som ställs inom olika yrken och på olika arbetsplatser. Sådana insikter stärker upplevelsen av sammanhang och

mening och bidrar därigenom till ökad studiemotivation. Grundskolans samverkan med arbetslivet bör ske i varierande former och förekomma på olika sätt beroende på elevernas ålder.

Studie- och yrkesorientering omfattar alla aktiviteter som genomförs för att eleverna ska kunna göra väl underbyggda studie och yrkesval. Rektor är ansvarig för att organisera verksamheten och läraren ansvarar i sin undervisning för att kunskap om arbetslivet och ämnesanknytning sker. Studie- och yrkesvägledarna ansvarar för vägledning enskilt eller i grupp liksom information om alternativ inför valet till gymnasieskolan. För att eleverna ska få en grund för sina val som bygger på verklig kunskap, insikt och förståelse måste undervisningen rymma ett tydligare pedagogiskt perspektiv på studie- och yrkesvalsfrågorna än vad som är vanligt i dag. Speciellt när det gäller lärlingsutbildning kan valprocessen vara komplicerad. Även om eleverna i försöksverksamheten tas in på ett nationellt program måste uppbyggnaden av utbildningen på arbetsplatserna variera en hel del både i fråga om innehåll och arbetsmiljö. Elevernas kunskaper om olika yrken och dess arbetsluppgifter är ofta obefintliga. Många elever får inom lärlingsutbildningen möjlighet att pröva ett antal inriktningar/arbetsplatser innan slutlig placering sker. I detta läge är det viktigt att skolan har förmåga att informera om arbetsmarknadens utveckling, kunskapskrav och olika utbildningsalternativ. Detta förutsätter goda kontakter med branscherna, nationellt, regionalt och lokalt. Eleverna behöver också kunskap om arbetsmiljö och arbetsvillkor. Ibland tas frågor om social kompetens upp i undervisningen med tydliga kopplingar till arbetslivets krav.

Behovet av samverkan handlar naturligtvis inte bara om arbetslivsfrågor och mer studie- och yrkesvägledning. I förra årets budgetproposition kopplades regeringens strategi för entreprenörskap ihop med försöksverksamheten och där framhålls att eleverna ska ges en bättre inblick i företagandets villkor. Det handlar då snarare om vikten av att inkorporera omvärlden i undervisningen inom olika ämnen och genom ämnesöverskridande projekt få omsätta teorier i praktiken. Entreprenörskap handlar för avnämarna om entreprenöriella förmågor likväl som att starta företag. Den reguljära undervisningen måste nyttjas för denna samverkan. I uppdraget till Skolverket om nya styrdokument, ämnesplaner och examensmål, har detta också lyfts fram.

Bilden av hur skolans väljer att samverka med arbetslivet i dag är splittrad. Det i stor utsträckning studie- och yrkesvägledarna som ansvarar för organisation och planering av mer generell samverkan

med arbetslivet. Utan deras stöd skulle arbetslivsfrågorna få ännu lägre prioritet i den dagliga skolverksamheten.

Några gemensamma kännetecken för framgångsrik samverkan mellan skola och arbetsliv kan urskiljas:

- Skolledningens inställning till samverkan är positiv och arbetet prioriteras,
- En engagerad koordinator med helhetsperspektiv driver utvecklingen framåt,
- Resurstillskott ges för samverkan,
- Det lokala arbetslivet aktiveras utifrån lokala förutsättningar,
- Verksamheten genomförs inte i projektform utan som en del av det reguljära utvecklingsarbetet.

4.3.4 Samrådsorgan på nationell, regional och lokal nivå

För att gymnasial lärlingsutbildning ska komma till stånd fordras en nära och väl utvecklad samverkan mellan skolhuvudmännen och de branscher/företag som ska ta emot och utbilda lärlingar. Det vill säga skolhuvudmännen förfogar inte på samma sätt, som för de skolförlagda utbildningarna, över vilka utbildningar som kan erbjudas som lärlingsutbildningar eller över de volymer det kan bli fråga om. Denna samverkan är aktuellt på flera olika nivåer nationellt, regionalt och lokalt.

Nationella råd för yrkesprogrammen

Som tidigare framhållits (avsnitt 2.9) har Skolverket i juni 2010 inrättat nationella råd för de yrkesprogram som ska finnas i den nya gymnasieskolan. Rådets arbete ska syfta till att göra utbildningssystemet mer flexibelt för att förbättra överensstämmelsen mellan yrkesutbildningens innehåll och efterfrågan på arbetsmarknaden och ge Skolverket råd och stöd när det gäller att anpassa, utveckla och förnya utbildningsutbudet och innehållet i yrkesutbildningen så att den motsvarar den kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar. Skolverket har utsett representanter till respektive programråd, som är sammansatta av en bred representation av branschföreträdare och företrädare för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom det

yrkesområde som programmet utbildar för, i vissa nationella råd kan representanter för statliga myndigheter ingå. Råden ska även ta del av erfarenheter som vunnits genom arbetet i vår Kommitté.

Regional samverkan

Genom att samverka regionalt skapas möjligheter att underlätta kontakter gentemot branscher och företag. Koppling till regional utveckling och tillväxt beskrivs av branschorganisationer som skäl till regional samverkan. Vår utredning om regional samverkan har visat att branschorganisationer (regionalt) ser att det är en förutsättning för deras deltagande att utbildningen samordnas regionalt och de är eniga kring att detta leder till ökad kvalitet för utbildningen.

Skolhuvudmännens drivkrafter för samverkan kan vara politiska, ekonomiska samt yttre tryck från exempelvis företag som vill att skolorna måste samverka för att effektivisera kontakten med företagen. Oftast är den enskilde kommunen för liten att ge en överblick för det arbetsmarknadsläget och dess kompetensbehov som ofta utgör hela/delar av en region, vilket försvårar matchningen mellan utbildningsutbud samt efterfrågan. Därför är det viktigt att utveckla formerna för samverkan mellan skola och arbetsliv framförallt gällande olika former av anskaffning av utbildningsplatser. I våra goda exempel om samverkan finns samarbete kring gemensam antagning med "fritt sök" inom en region samt samrådsorgan för branschvisa lärlingsråd och nätverk för arbetsplatsförlagt lärande, vilket har givit ett mer sammantaget och bättre dimensionering av utbildning för medverkande företag. Det lokala lärlingsrådet är förhållandevis långt ifrån de nationella programråden och det kan vara svårt för enskilda skolhuvudmän att upprätthålla nationella kontakter med branscher, myndigheter och departement. Därför bör det finnas möjlighet att utveckla något regionalt kompetensforum, där flera aktörer kan diskutera kompetensförsörjning mellan utbildningsanordnare, branscher och arbetsmarknadens parter.

Lokal samverkan skola arbetsliv – programråden

Yrkesutbildningsdelegationen genomförde 2006 tillsammans med Myn-digheten för skolutveckling en kartläggning av det lokala samrådet mellan skola och arbetsliv. Av denna framgick att cirka 70 procent av skolorna hade organiserade programråd. Där programråd inte förekom fanns en önskan att sådana borde inrättas. De program där program-råd var vanligast förekommande var energi-, bygg-, omvårdnads-, industri- och fordonsprogrammen. Minst förekom programråd vid medie-, handels- och administrations- samt barn- och fritidspro-grammen. Deltagare i råden var representanter för skolan, eleverna och företagen. Den vanligaste och viktigaste samrådsfrågan var till-gången till APU-platser. De programråd som förutom diskussion och information även fattade vissa beslut var mer tillfredställda med samrådet och ansåg att arbetslivet därigenom fick ett större inflytande över utbildningen.

Intressant att konstatera var att mer än hälften av råden ändå ansåg att arbetslivets inflytande på utbildningen var litet. Högst arbetslivsin-flytande redovisade energi-, bygg-, omvårdnads-, fordons- och industri-programmens programråd. Lägst redovisade medie-, handels- och administrations- samt hotell- och restaurangprogrammets. Ett genom-gående tema för de förbättringar avseende programrådets funktion som angavs var kontinuitet när man samråder, vilka som deltar, hur man samråder och vilka förutsättningarna för samrådet var. Dessa relativt nya erfarenheter kan vara en god utgångspunkt för arbetet i de nyinrättade lärlingsråd, som är kopplade till lärlingsförsöken.

4.3.5 Ekonomi och statsbidrag

Ersättningsfrågan

Frågan om ersättningens storlek till de arbetsplatser som tar emot elever i lärlingsutbildningen har uppmärksammats från många håll under Lärlingskommitténs arbete. Ett extra statsbidrag utgår med 25 000 kr per ianspråktagen lärlingsplats samt läsår till skolhuvud-man som deltar inom försöksverksamheten. Dessutom finns ett särskilt statsbidrag för handledarutbildning om högst 3 500 kr. Skolhuvudmannen beslutar hur statsbidraget ska användas. Enligt förordningen får detta bidrag endast användas till handledarut-bildning, men om handledaren ej anlitats får huvudmannen ej behålla bidraget.

Frågan om ersättning är komplex och synen på ersättning och dess storlek skiljer sig åt både mellan olika branscher och mellan stora och små företag. Ersättningen från skolhuvudmannen till arbetsplatsen varierar i dag från ingen ersättning alls till, mera sällsynt, en nivå som nästan motsvarar full kompensation för de kostnader företaget anser sig ha. Det senare gäller ett fåtal fall och i första hand vissa traditionella hantverksutbildningar. Som tidigare framhållits tycks ersättningen och dess storlek generellt sett spela en liten roll för företagens beslut att delta i försöket och påverkar inte den dagliga utbildningen på arbetsplatserna.

Användning av statsbidraget 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 2008/2009 års uppföljning.

Lsåret 2009/2010 har Skolverket totalt fördelat 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 4.4 och 4.5 visar hur de kommunala respektive fristående huvudmännen har använt statsbidraget läsåret 2009/10. I bilaga 6 redovisas närmare vilka kostnader som kostnadsslagen baseras på.

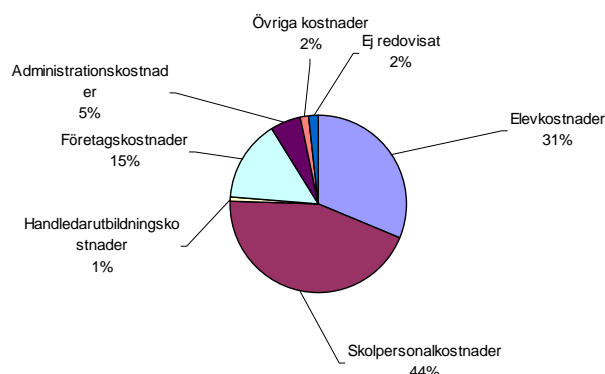
*Kommuner och landsting***Figur 4.4. Kommuner och landsting användning av statsbidraget läsåret 2009/2010. Redovisas i procent**

Diagram 4.4 består av följande sex kostnadsslag: skolpersonalkostnader, elevkostnader, företagskostnader, administrationskostnader, handledarutbildning, övriga kostnader och ej redovisat. 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 4.4 visar att elevkostnader är det näst största kostnadsslaget (31 procent). De tre största kostnaderna inom elevkostnader är externa kurser till elever, ersättning för elevers mat och elevdatorer.

15 procent av det totala bidraget har använts till att ersätta företag som har tagit emot elever som genomför sin arbetsplatsförlagda utbildning hos dem. Nästan 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 2008/2009 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. De oredovisade kostnaderna utgör två procent i diagram 4.4. Cirka 2 procent av statsbidraget har redovisats under kostnadsslaget övriga kostnader.

Flertalet huvudmän har elever i både årskurs 1 och 2 i försöksverksamheten. Det förekommer dock inte några större skillnader i 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 2008/2009 och läsåret 2009/2010 kan konstateras att under läsåret 2009/2010 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 procentenheter skett. I uppföljningen läsåret 2008/2009 fanns kostnadsslagen elevkostnad och utbildningskostnader, i årets uppföljning 2009/2010 finns enbart elevkostnader. Jämförelsen har gjorts genom att kostnadsslag elevkostnader och utbildningskostnader har slagits ihop. Samtidigt har det skett en minskning med fyra procentenheter för handledarutbildningskostnader läsåret 2009/2010.

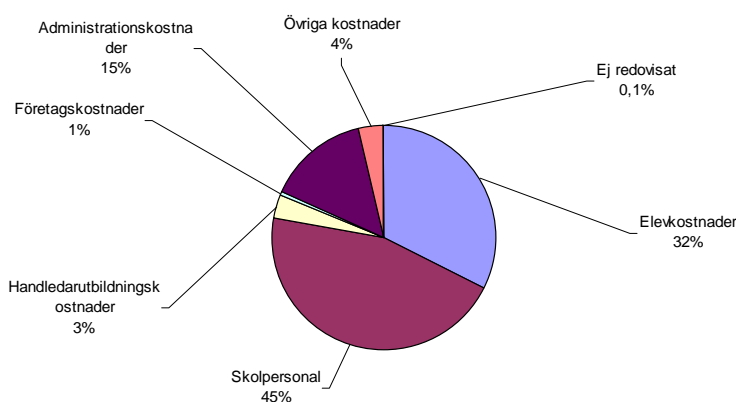
*Fristående huvudmän***Figur 4.5** Fristående huvudmän användning av bidraget läsåret 2009/10. Redovisas i procent

Diagram 4.5 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 6.

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. Den tredje största andelen (15 procent) i diagram 4.5 är administrationskostnader, de 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 endast har använt 1 procent av bidraget till detta.

Det är inga större skillnader mellan hur fristående huvudmän har använt det totala bidraget för båda läsåren och hur de har använt statsbidraget per läsår. De största skillnaderna som finns när man jämför

huvudmannens redovisning per läsår är skolpersonalkostnader, 43 procent har använts till skolpersonalkostnader för läsår 1 och 49 procent för läsår 2. Vidare när det gäller administrationskostnader har 12 procent gått till läsår 2 medan 17 procent har gått till läsår 1.

Vid en jämförelse hur fristående huvudmän använt statsbidraget under läsåret 2009/2010 och mot läsåret 2008/2009 finns vissa skillnader. En förklaring är att huvudmannen Baggium utbildning AB:s statsbidrag utgör drygt 80 procent av diagram 3.2 och Baggium har använt bidraget annorlunda läsåret 2009/2010. För läsåret 2009/2010 har Baggium inte redovisat att bidraget har använts till kostnadsslag som internationalisering, kompetensutveckling, utveckla och fördjupa formerna för APU som i föregående års uppföljning. Andra skillnader som förkommer 2009/2010 är att en mindre andel av bidraget har använts till kostnader för administration och handledarutbildning. Däremot har de fristående huvudmännen använt en betydligt större andel av bidraget till elevkostnader under läsåret 2009/2010.

Skolverkets uppföljning visar således att endast 12 procent av bidraget första året och 15 procent andra året vid de offentliga skolorna hade använts till att ersätta medverkande företag och nästan inget vid de fristående skolorna. Samtidigt framhölls i Budgetpropositionen inför försöksverksamheten att ”För varje lärling utbetalas ett statsbidrag på 25 000 kr, som främst avser att täcka företagets kostnader för utbildningen”. Kommitténs föreslog i sitt första delbetänkande att Regeringen borde förtydliga denna ståndpunkt, vilket även blivit fallet genom en förordningsändring, som kommer att medföra avsevärda förändringar inför kvarvarande försöksverksamhet. Se avsnitt 2.7.

Statsbidragets betydelse för huvudmännen

I Skolverkets uppföljning av statsbidraget har skolhuvudmännen fått svara på en öppen fråga om vilken betydelse statsbidraget haft för dem. 157 huvudmän har svarat och svaren har kategoriserats i fem svarsområden och redovisas i tabell 4.5. Många huvudmän anger att bidraget har varit viktigt för dem för att kunna över huvudtaget 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.

Tabell 4.5. 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
Summa svar	166

Flera huvudmän menar att bidraget har varit viktigt för att utveckla utbildningen, ersätta företag och köp av elevens utrustning. Nedan ges tre exempel på hur huvudmännen har resonerat.

En kommunal huvudman menar att betala företaget för deras insats för våra elever var en viktig uppmuntring när vi sökte nya arbetsplatser för våra elever. Genom att betala ersättningar till företag så kunde vi även ställa ännu mer krav på handledarna att utbilda våra elever.

Ett landsting anser att bidraget hade 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.

En kommunal huvudman uppger att man med hjälp av statsbidraget har 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 p.g.a. av den stora andel av utbildningen som de gör på sina praktikplatser.

4.3.6 Avtal med företag

Enligt förordningen om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning ska avtal upprättas mellan skolan och arbetsplatsen för att reglera de åtaganden som gäller mellan skola och arbetsplats

för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Det kan gälla överenskommelser om exempelvis antal utbildningsplatser, arbetstider, uppgifter om handledare, handledarutbildning, ansvarsfrågor och eventuell ersättning till företaget. Det framgår också av 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. Av de skolor som besvarat enkäten om lärlingsråd 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 (se vidare avsnitt 4.4.2 Avtal och överenskommelser).

4.3.7 Val av kursplaner under försöksverksamheten

Den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsförsöket kan planeras utifrån flera olika alternativ, där följande dominerar:

1. Skolverkets särskilda kursplan framtagen för försöksverksamheten: *”Arbetsplatsförlagd utbildning i försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning”*, Kurskod: ALF 1201 Poäng: 1 250.
2. Skolverkets *nationella kursplaner för respektive yrkes program*. Utifrån karaktärsämnena gör en uppläggning av lämpliga kurser utifrån anställningsbarheten inom resp. bransch. Utifrån programmets kurser görs en planering av vilka kurser som helt eller delvis kan arbetsplatsförläggas.
3. Skolverkets kursplaner för hantverksprogrammet, *”Hantverksteknik A till F”*, där varje kurs är 100–200 poäng, totalt 1 000 poäng. I kombination med ett par andra kurser inom programmet ram uppnås 1 250 poäng.

I alla tre fallen måste skolorna lägga ner mycket arbete för att precisera vad som krävs på en arbetsplats eller jämföra vad eleven kan lära sig arbetsplatsen och vad som sedan måste ges i skolan eller på annat alternativt sätt. Denna planering förutsätts enligt förordningen fiktivt ske inom ramen för lärlingsrådet men görs i de flesta fall helt av ansvarig skolledare/karaktärsämneslärare. Skolorna är

noga med att följa branschernas krav för elevens skull men är ofta osäkra på hur dessa ser ut i detalj.

Det är dock oklart vad som initierar valet av den ena eller den andra lösningen ovan. Inom t ex. Baggiumkoncernen tillämpas alltid den s.k. ALF-kursplanen. Även i lärlingsutbildningen inom Handelns har den centrala branschen utgått från ALF-kursplanen. Ett exempel på en genomtänkt kvalitetssäkring av utbildningen har utvecklats i Dalarna. Om viss del av utbildningen inte kan genomföras vare sig i skolan eller på arbetsplatsen, görs en samordnad insats mellan de samverkande skolorna. I dessa fall kan extern kompetens köpas in eller också kan någon skola hjälpa andra skolor med sitt utbildningsbehov. Detta system har utvecklats inom det regionala lärlingsrådet i Siljansregionen.

4.3.8 Lärare

Yrkeslärare

Lika viktigt som att det finns en yrkeskunnig handledare på arbetsplatsen som fått utbildning för sitt uppdrag är enligt Kommitténs mening att de yrkeslärare som skolhuvudmannen utser som kontaktperson från skolans sida, har de nödvändiga pedagogiska- och yrkeskunskaper inom aktuellt yrkesområde. Yrkesläraren planerar tillsammans med arbetsplatsens handledare innehållet i det arbetsplatsförlagda lärandet och följer kontinuerligt upp och utvärderar resultatet. Att yrkesläraren har tid avsatt för besök på elevernas lärlingsplatser är en självklar utgångspunkt för att systemet ska fungera. Det är också yrkesläraren som efter samråd med handledaren gör bedömningarna i samband med betygssättningen.

Ett generellt hot mot yrkesutbildningen i framtiden är den tilltagande bristen på behöriga yrkeslärare, de aktiva yrkeslärarnas höga medelålder och en svag nyrekrytering av yrkeslärare. En tänkbar rekryteringskälla till yrkeslärarutbildningen kan vara de handledare som finns inom lärlingsutbildningen och annan arbetsplatsförlagd utbildning inom gymnasieskolan.

4.4 ARBETSPLATSNIVÅ

4.4.1 Förfrågan om medverkan, bedömning av förutsättningar och motiv

Arbetsplatsernas engagemang

Det är som tidigare framhållits normalt skolan som är initiativtagare till kontakten med företagen och som sprider information om försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar. Branschorganisationer och branschföreträdare spelar däremot inte någon framträdande roll för företagen när det gäller frågor kopplade till lärlingsförsöket. Branschen uppges inte heller vara en viktig källa till information eller för att motivera deltagande i lärlingsförsöket trots att flera branscher tagit fram omfattande material om lärlingsförsöket. Möjligtvis är det så att branschorganisationerna primärt upplevs ha en roll på central nivå i programråd osv. snarare än i relation till det enskilda företaget.

För företagen är det främst inledningsvis en krävande uppgift att ha en lärling på en arbetsplats. Däremot anser man att det där-efter ger positiva effekter för företagen. Företagen anser att de får ett positivt tillskott till sin arbetsplats. Skolorna uppger att de medverkande företagen överlag är seriösa och gör en bra insats. Enstaka byten av platser förekommer därför att något inte fungerar på arbetsplatsen eller att företaget inte kan erbjuda en allsidig lärlingsplats.

Kommitténs studier visar tydligt att flera företag ser lärlingsutbildningen som en framtida plattform för rekrytering av nya medarbetare. Framtida rekrytering är det viktigaste och vanligaste motivet till varför företagen tar emot lärlingar. Hela tre fjärdedelar av respondenterna i enkäten har angett rekryteringsmöjligheten som skäl till att ta emot en lärling och resultatet stärks i intervjuerna. I intervjuerna framkommer det också att flera arbetsplatser upplever det som positivt att de ges möjlighet att bidra till branschens kompetensförsörjning och till en utbildning som lever upp till de krav som ställs i arbetslivet. Företagen framhåller att de också 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 lär-

lingen har, föder kunskapsutveckling för både handledaren/företaget och lärling och kan dessutom vara en viktig länk i generationsväxlingen och kompetensförsörjningen inom företaget eller yrket.

Andra positiva effekter av att ha en lärling på arbetsplatsen kommer också fram. Att få utbilda någon annan kan göra att handledare och andra anställda på företaget skärper sig för att lära ut hur arbetet ska utföras på bästa möjliga sätt. Det kan också vara givande och tankeväckande i sig att lära ut till andra och svara på frågor om arbetsuppgifter och arbetsmetoder som man som van yrkesperson sällan reflekterar över. Självklart bidrar arbetsplatser som tar emot lärlingar till att uppfylla nationella utbildningsmål, men sett ur ett större perspektiv så kan lärlingsutbildningen dessutom vara en viktig länk i generationsväxlingen och kompetensförsörjningen inom företaget eller yrket.

En central slutsats från undersökningen är att många av de arbetsplatser som tar emot lärlingar ser det som en strategiskt viktig insats för företaget och branschens kompetensförsörjning och inte enbart som en tjänst för samhället. De företag och organisationer som medverkar 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.

Ersättning betraktas inte som en central fråga

Arbetsplatserna som tillfrågats i företagsundersökningen påpekar att det främst inledningsvis är tids- och resurskrävande att ha en lärling på arbetsplatsen. Detta kan dock successivt "återbetala" sig under utbildningstiden, i takt med att lärlingen blir duktigare och allt mer kan bidra i arbetet. De allra flest tycks dock anse att det

varit värt mödan och skulle kunna tänka sig att ta emot en lärling igen. Endast en femtedel av de tillfrågade arbetsplatserna har fått någon form av ersättning för sitt åtagande.

Resultaten av de två undersökningarna visar också att företagen inte ser ersättning som en central fråga och hälften anger att ersättning är oviktigt eller mindre viktigt i sammanhanget. Intervjuerna stärker bilden av att ersättningen så gott som aldrig tycks vara avgörande för beslutet att ta emot en lärling. Det tycks inte heller påverka utbildningens organisering eller tiden som avsätts för handledning. Då särskild utrustning krävs kan dock ersättningen vara av betydelse och ersättning för att gå handledarutbildning och täcka utebliven produktionsintäkt förespråkas av ett par arbetsplatser. 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.

I synnerhet intervjuundersökningen visar att företagen ofta har begränsade kunskaper om lärlingsutbildningens innehåll och uppbygg som de kommer till uttryck i de nationella styrdokumenterna (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.

4.4.2 Avtal och överenskommelser

Avtal och utbildningskontrakt

Skolhuvudmannen ska enligt 12 § försöksförordningen se till att genom avtal mellan sig och berörda arbetsplatser som tar emot lärlingar reglera sina och arbetsplatsernas åtaganden i samband med det arbetsplatsförlagda lärandet. I regel tecknas ett skriftligt avtal mellan skola och företag. Avtal om villkor kan vara mycket detaljerade men de kan också var allmänt hållna. Genom ett avtalsförfarande blir respektive parts åtaganden tydligare på ett helt annat sätt än om det inte skulle föreligga några avtal. Möjligheten att

kvalitetssäkra lärlingsutbildningen ökar också med tydliga överenskommelser. Av avtalet bör det bl.a. framgå var, under hur lång tid och när lärlingen ska genomföra sitt arbetsplatsförlagda lärande. Det bör även, framgå hur den lokala utbildningsplanen för lärlingsutbildning ska fyllas med ett konkret utbildningsinnehåll så att detta tillsammans med den skolförlagda undervisningen leda fram till en yrkeskompetens inom aktuellt yrkesområde. Avtalet bör också ange vem eller vilka som är elevens handledare på arbetsplatsen och vem eller vilka som är skolans kontaktpersoner. Avtalet ska också ange villkoren för skolhuvudmannens ersättning till den utbildande arbetsplatsen.

Ett avtal kan t ex innehålla följande uppgifter:

- Företagets åtagande enligt kursplan och riktlinjer som lämnats av skolan
- Antalet utbildningsplatser, utbildningens omfattning och fördelning
- Arbetstider
- Uppgifter om handledare
- Utbildning av handledare
- Skolans tillsyn, uppföljning och stöd till handledare och lärare
- Elevens status när det gäller kollektivavtal och arbetsmiljöfrågor; uppgifter om kostersättning, ordningsföreskrifter, bedömning och betygsättning, speciella hjälpmedel.
- Ansvarsfrågor
- Ersättning till företaget
- Avtalets giltighet

Kommittén hänvisar även här till den ”verktygslåda” som finns på vår hemsida (www.nationellalarlingskommitten.se).

Normalt följer lärlingen de arbetstider som gäller för arbetsplatsen om man inte kommit överens om något annat, dock gäller i allmänhet skolårets tider och lärlingen får ledigt från arbetsplatsen när det är lov. Flexibla upplägg anpassade till såväl individens som arbetsplatsens förutsättningar är dock möjliga att uppnå. I övrigt ger de centrala förbundsavtalen ramtider för elever som utbildas på

en arbetsplats. Dessa frågor bör regleras i avtalet mellan skolan och företaget.

Därutöver ska ett *utbildningskontrakt* finnas för varje enskild elev som tas emot på arbetsplatsen. Rektorn ska enligt försöksförelagningen se till att det för varje elev som genomgår en gymnasial lärlingsutbildning upprättas ett skriftligt avtal som undertecknas av skolhuvudmannen, eleven och företrädare för den eller de arbetsplatser dit någon del av utbildningen förläggs (utbildningskontrakt). Om eleven är under 18 år och inte har ingått äktenskap ska även vårdnadshavaren underteckna utbildningskontraktet. I avtalet ska det anges vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen och omfattningen av dessa. Vidare ska det framgå vilken lärare på skolan och handledare på arbetsplatsen som ansvarar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen, vem eller vilka som är elevens handledare och vem eller vilka som är skolans kontaktpersoner och hur kontakten mellan skola, arbetsplats och elev ska fungera.

4.5 ELEVNIVÅ

4.5.1 Information och valprocess

Skolorna rapporterar ett ökat intresse hos eleverna för lärlingsutbildningen men erfarenheten visar också att det tar tid att nå ut med informationen om det nya alternativet. Planeringen av yrkesutbildning innebär ofta ett betydande osäkerhetsmoment för skolhuvudmannen. Detta gäller särskilt för lärlingsutbildning och speciellt inom försöksverksamheten då några tydliga mönster hur eleverna söker ännu inte hunnit etableras bland eleverna.

Skolorna arbetar mycket med att informera eleverna om vilka krav som ställs för att välja lärlingsalternativet. De faktorer som brukar framhållas är:

- vara motiverad för yrket/arbetet,
- vilja arbeta och ha egen drivkraft,
- vilja ta eget ansvar och kunna kommunicera,
- kunna passera tider samt
- kunna anpassa sig till arbetsplatsens krav

Sammanfattningsvis indikerar det att lärlingsutbildningen primärt inte är något för de mest omotiverade eleverna från grundskolan.

Det finns dock ungdomar som efterfrågar en alternativ uppläggning av sin utbildning efter grundskolan. Möjligheten att få genomföra huvuddelen av sin gymnasieutbildning i en annan miljö än skolan kan skapa ett ökat engagemang bland dem som av olika skäl är skoltrötta. Den gymnasiala lärlingsutbildningen ställer dock samma formella krav på förkunskaper och utbildningsmålen är desamma.

Samtidigt är det viktigt är också att skolorna förstår eleverna behov av grupp tillhörighet och samvaro med andra. Utbytet av erfarenheter spelar en stor roll då eleven oftast är själv på en arbetsplats och har där inga jämnåriga kamrater att dela sina erfarenheter med.

Enstaka elever kan behöva byta företagsplacering för att företaget och eleven inte passar ihop. Denna matchning kan ibland vara grannlaga men oftast fungerar det utan större problem. Det händer också att företaget inte kan erbjuda alla delar av utbildningen utifrån de krav som finns och eleven måste erbjudas en annan plats. Mycket sällan rapporteras om elever som inte alls fungerar på en lärlingsplats.

4.5.2 Ansökan om elevplats i gymnasieskolan, intagning på Nationellt program, urval och övergång till lärlingsplats

En grundläggande fråga är om lärlingsplatserna ska grundas på utbud eller på efterfrågan. Eller med andra ord vad kommer först eleven eller lärlingsplatsen? Samma problematik har tidigare funnits inom vissa hantverksutbildningar där olika modeller prövats. En modell har varit att införa en period där eleverna fått pröva på olika hantverk i skola och på olika arbetsplatser innan de bestämmer sig, en annan modell har tillämpats där eleverna varit säkra på sitt yrkesval och därför snabbare placerats på en adekvat arbetsplats. De elever som idag finns inom ramen för försöksverksamheten har tagits in på olika sätt. I princip kan tre ansökningsförfaranden urskiljas:

1. Eleverna söker till ett program i gymnasieskolan hos en huvudman som inte har något skolförlagt alternativ och blir automatiskt lärling. Det finns nämligen inget krav att utbildningen hos huvudmannen ska tillhandahållas både som skolförlagt undervisning och som lärlingsutbildning.

2. Ansökan till ett program i gymnasieskolan med angivande av sökalternativet lärling. Detta förfarande tillämpas när skolan erbjuder båda alternativen men där man vill organisera lärlingsutbildningen innan skolstart och tydligt markera inom vilka program denna möjlighet finns. I detta fall kan man tydligt spåra intresset för lärlingsutbildning.
3. Ansökan till yrkesförberedande program i gymnasieskolan sker på vanligt sätt. En tid efter skolstart informeras alla elever om att alternativet lärling finns och att elever har möjlighet övergå till denna studieform.

I alternativ 1 ovan maximeras antalet platser på utbildningarna av det antal arbetsplatser som man har eller tror finns tillgängliga. Ofta har skolan inte dessa platser innan eleven påbörjar sin utbildning utan skolan ordnar dessa under höstterminen. Detta gäller för alla elever som söker utbildning inom Baggium Utbildning AB men även vid vissa kommunala gymnasieskolan, där programmet endast finns som lärlingsutbildning på skolan. Vid t. ex. Södertälje Praktiska Gymnasium (Baggium Utbildning AB) redovisades ett mycket stort intresse med mellan 100–120 förstahandssökande till max 60 platser. De intagna eleverna hade mellan 160–310 poäng.

I alternativet 2 kan man tydligt se intresset för lärlingsutbildningen. I Leksand, som sedan några år tillbaka har en välkänd lärlingsutbildning, märker man ett mycket stort elevintresse. Inför höstterminen 2009 hade man 9 sökbara inriktningar inom ramen för Hantverksprogrammet och cirka 50 förstahandssökande till platserna. De intagna eleverna hade mellan 280 till 160 poäng beroende på inriktning. Endast en lärlingsplats saknade intresserad elev. I alternativet 3 har några skolor rapporterat svårigheter att få ut eleverna på en lärlingsplats. Genom att eleven hunnit integreras i klassen minskar intresset att lämna skolan. Den elev som väljer att fullgöra utbildningen som lärling hamnar lätt utanför klassgemenskapen och aktiviteterna i skolan. Det krävs då en stark motivation hos eleven att fullfölja sitt intresse för lärande på arbetsplatsen.

Skolorna har också rapporterat om att det funnits flera bra lärlingsplatser som inte lockade någon sökande elev. Endast i undantagsfall har det funnits elevintresse till redan annonserade platser men där företagen backade ur p.g.a. konjunkturedgången i branschen inför första försöksåret.

För att kunna genomgå lärlingsutbildning måste eleven först ha blivit antagen till ett nationellt eller specialutformat program med yrkesämnen. Samma behörighetskrav gäller således för gymnasial lärlingsutbildning som för skolförlagd yrkesutbildning. Det innebär att det för behörighet till försöksverksamheten fordras lägst betyget Godkänt i svenska/svenska som andraspråk, engelska och matematik. De flesta skolorna tar in eleverna till utbildningen enligt gymnasieförordningens regler, vilket innebär att endast behöriga elever kommer in.

Om utbildningen endast förekommer som lärlingsutbildning måste huvudmannen vidta åtgärder för att kvalitetssäkra utbildningen, t ex försäkra sig om att lärarkompetens finns för de skolförlagda avsnitten och att kompetens för betygssättning finns enligt försöksförordningens anvisningar. Olika huvudmän har löst frågor på olika sätt.

Också när det gäller övergång till lärlingsutbildning tillämpar huvudmännen olika upplägg. Detta gäller t ex i fråga om upplägget för kärnämneskurser. Det kan därför dröja länge, upp till en termin innan lärlingseleven kommer ut på sin arbetsplats. Alla säger sig dock vara medvetna om att en tidigt period ute på lärlingsplatsen är viktig för motivationen och för att markera att det är en annan utbildning än den skolförlagda.

Antagning till lärlingsutbildning inför 2011

Även om vissa oklarheter funnits beträffande urval och antagning redan under försöksverksamheten har de inte blivit så framträdande eftersom skolhuvudmännen enligt försöksförordningen haft betydande frihet att själva reglera villkoren. Det gäller inte längre fr.o.m. 2011. Då en lärlingsutbildning redan från början av utbildningen kan ges ett innehåll som motsvarar en nationell inriktning krävs reglering om hur antagning och urval ska utformas. Gymnasieutredningen uppmärksammade detta och föreslog att den gymnasiala lärlingsutbildningen vid mottagande ska jämföras med en egen inriktning. Detta underlättas då gymnasial lärlingsutbildning inom alla yrkesprogram får börja det första läsåret och därigenom är direkt sökbara (Gymnasieförordningen 5 Kap 16a §, 6 Kap 2 §).

4.5.3 Utbildningskontrakt (med elev)

Utöver ett avtal mellan skolhuvudman och arbetsplats ska som tidigare framgått ett *utbildningskontrakt* finnas för varje enskild elev som tas emot på arbetsplatsen. Utbildningskontraktet upprättas mellan tre parter; skolhuvudman/skola, arbetsplats och den gymnasiala lärlingen. Om eleven är minderårig ska även förälder skriva under. Av kontraktet ska det bl.a. framgå vilka delar av utbildningen som skall genomföras på arbetsplatsen och hur omfattande dessa delar skall vara. Vidare ska förläggning, omfattning och innehållet i denna del av utbildningen anges, dvs. en lokal utbildningsplan för lärlingsutbildningen. Även andra villkor ska anges.

Normalt följer lärlingen de arbetstider som gäller för arbetsplatsen om man inte kommit överens om något annat, dock gäller i allmänhet skolårets tider och lärlingen får ledigt från arbetsplatsen när det är lov. Flexibla upplägg anpassade till såväl individens som arbetsplatsens förutsättningar är dock möjliga att uppnå. Om ett anställningsförhållande ska råda måste villkoren regleras i särskild ordning mellan lärling och arbetsplats.

Vi hänvisar även här till den ”verktygslåda” som finns på vår hemsida. (www.nationellalarlingskommitten.se)

5 Utbildningens genomförande

5.1 I SKOLAN

5.1.1 Utbildningsplanering

Koppling till skolan under tiden som lärling

Skolorna har valt mycket olika modeller för organisation av den skolförlagda och den arbetsplatsförlagda delen och deras koppling till varandra. Eleverna kan ha utbildning på företaget ett par dagar varje vecka eller veckovis varvat med tid i skolan. Mot slutet av utbildningen planeras ofta för mer tid på företaget än på skolan.

Kärnämnen utgör ofta den starkaste kopplingen mellan skolan och eleven under lärlingsutbildningen. Merparten av eleverna i försöksverksamheten läser samma ämnen som eleverna på de yrkesförberedande programmen samt även historia. Exempel finns även på elever som läser Historia A för behörigheten. Endast en mindre andel av lärlingsförsökets elever läser kärnämnen enligt förordningen om försöksverksamheten. Alla elever läser också några kurser helt skolförlagda. Denna fråga diskuteras ofta i Lärlingsrådet och i många protokoll finns exempel på gemensamma beslut kring detta.

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 arbetsmarknadens 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.

Egen "lärlingsklass" eller fördelning på programmen

Organisationen av tiden på arbetsplatsen är också kopplad till hur skolan har organiserat lärandet i skolan. Om eleven ingår i ordinarie grupper i skolförlagda ämnen eller om det ordnas särskilda grupper för dessa elever. Det senare kräver att flera lärlingsplatser finns vid skolan och kan då ge upphov till mer flexibla lösningar av utbildningen i skolan. Det är också viktigt att lärlingarna under sin tid på skolan kan ingå i något forum där de får möjlighet att utbyta erfarenheter och diskuterar sin utbildning och sociala situation ute på sina arbetsplatser. För detta ändamål är en grupp med liknande erfarenhetsgrund att föredra. Även andra former för att träffas och utbyta erfarenhet kan vara värdefulla, ett lärlingsmöte.

5.2 PÅ ARBETSPLATSEN

5.2.1 Övergång till och introduktion på arbetsplats

I kommitténs företagsstudie har vi varit intresserade av att få ökade kunskaper om hur företagen 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 (även här) stor. I undersökningen har vi försökt utröna hur utbildningen organiserats och hur det konkreta samarbetet mellan skolan och arbetsplatsen fungerar.

Viktiga frågor har varit hur utbildningens delats upp mellan skola och arbetsplats, hur den arbetsplatsförlagda delen planeras samt hur den fortlöpande kommunikationen gällande arbetsmoment, måluppfyllelse m.m. ser ut. Planeringen av den arbetsplatsförlagda

utbildningen varierar mellan olika företag. Ungefär hälften av företagen uppger att de inte alls 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 en särskild 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 utbildning) beskriver att de veckovis planerar lärlingens tid.

Undersökningen visar tydligt att målen, innehållet och arbetsmomenten i lärlingsutbildningen många gånger upplevs som oklara av arbetsplatserna. Detta resultat bör tas på allvar givet den stora del av sin utbildningstid som lärlingen är ute på en arbetsplats. En generell slutsats från undersökningen är således att den övergripande ansvarsfördelningen i regel fungerar bra medan samarbetet på arbetsmomentnivå behöver vidareutvecklas. En väl fungerande lärlingsutbildning förutsätter ett grundligt förarbete där kursplanemål bryts ner till konkreta utbildningsområden och arbetsmoment, som också dokumenteras i en särskild studieplan, eller motsvarande. Nedbrytningen underlättar en bra utbildningsplanering mellan skola och arbetsplats samt inte minst den fortlöpande uppföljningen av lärlingens utbildning. Både i arbetet med att definiera ett tydligare och mer konkret utbildningsinnehåll och i kvalitetssäkringen och uppföljningen av utbildningen kan ett sådant dokument stärka den trepartssamverkan som lärlingsutbildningen utgör (skola, individ, arbetsplats).

5.2.2 Elevstatus eller anställning

Vid etableringen av gymnasial lärlingsutbildning var en av huvudfrågorna om eleverna skulle ha elevstatus även i den del av lärandet som genomförs på en arbetsplats. Vid en internationell utblick är lärlingar, även under grundutbildning, normalt anställda på lärlingsföretaget. Förordningen om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning gör det möjligt att förena gymnasieutbildning med en anställning. Även om båda alternativen står öppna inom försöket visar våra kontakter med huvudmän och skolor att det är mycket ovanligt att ett anställningsförhållande råder för gymnasiala lär-

lingar. Däremot förekommer det ofta att eleven utöver sin lärlingstid under ferier och lov är tillfälligt anställd på arbetsplatsen.

Det är troligen stor skillnad på förutsättningarna mellan olika företag att anställa lärlingar, små enmans- och fåmansföretagen med små marginaler kan förmodligen i många fall inte erbjuda några löner alls. Den rättsliga regleringen av ett anställningsförhållande för gymnasiala lärlingar bedömde Regeringen som så komplex att en särskild utredare, Iréne Wennemo från LO, fick i uppdrag att utreda frågan om förutsättningarna för att kombinera anställning och studier inför en permanentning av lärlingsutbildningen.

Under våren 2010 överlämnade den särskilda utredaren sitt slutbetänkande från utredningen om anställningsfrågor, benämnd lärlingsutredningen. I lärlingsutredningens slutbetänkandet "Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv" (SOU 2010:19) föreslås att anställning, liksom under försöksverksamheten, ska kunna vara en permanent möjlighet för den som är lärling och föreslår en ny lag om gymnasial lärlingsutbildning. Lagen skulle innehålla en ny tidsbegränsad anställningsform i lärlingsföretaget, som är direkt kopplad till utbildningssituationen som gymnasial lärling varför anställningen upphör om utbildningskontraktet bryts. Det ska vara möjligt att avtala om avvikelser från lagen genom kollektivavtal. Eleven intas först till ett gymnasieprogram och sedan upprättas ett utbildningskontrakt. Därefter kan lärlingen anställas på en tidsbegränsad anställning som upphör när utbildningen är färdig.

5.2.3 Arbetstider, resor till arbetsplats

Normalt följer tiden på lärlingsplatsen företagets arbetstider. Det kan i vissa branscher betyda mycket tidiga morgnar, speciellt då restiden tillkommer. En önskan från företagen är att tiderna så långt möjligt ska vara sammanhängande så att eleven kan följa sammanhängande arbetsmoment. Några arbetsplatser menar att skolans schemaläggning många gånger kan försvåra tiden på arbetsplatsen. Utbildningen kan ibland upplevas som hackig och några företag efterlyser en mer sammanhållen tid (åtminstone hela dagar) för lärlingen på arbetsplatsen.

5.2.4 Fördelning av tid på lärlingsplats respektive tid i skola

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. En del företag anser att lärlingarna inte har tillräckligt goda teoretiska kunskaper. Flera arbetslivsföreträdare har uttryckt en önskan att eleverna borde få en bättre allmän-teoretisk och yrketeoretisk grund innan de kommer ut på arbetsplatserna. Idag 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.

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 intervju-personerna 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, enga-

gemang 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 erfarenheten 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 och inställning till arbetsuppgifterna 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 tillräckligt intresse.

Några arbetsplatser menar att skolans schemaläggning många gånger kan försvåra tiden på arbetsplatsen. Utbildningen kan ibland upplevas som hackig och några företag efterlyser en mer sammanhållen tid (åtminstone hela dagar) för lärlingen på arbetsplatsen. För att garantera kvalitet och inte minst bredd i utbildningen finns det ibland också 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 huvudmannen försöka organisera ett system för växelutbildning.

Undersökningen visar också på en viss dikotomisering mellan teori och praktik i utbildningen. Några arbetsplatser menar på att lärlingarna behöver ha med sig mer yrketeori från skolan innan det blir givande för dem att vara på arbetsplatsen. Andra pekar på behovet att bättre foga samman teori och praktik och underlätta för lärlingen att tillgodogöra sig yrketeori genom att jobba i en "skarp" miljö.

5.2.5 Koppling mellan kursplaner och produktion på arbetsplats

Den stora omfattningen av arbetsplatsförlagd utbildning inom gymnasial lärlingsutbildning kräver vissa särskilda regleringar bl.a. med syfte att kvalitetssäkra utbildningen. Såväl företagsstudien som lärlingsrådsstudien visar tydligt att en väl fungerande lärlingsut-

bildning förutsätter ett grundligt förarbete där kursplanernas (från 2011/2012 ämnesplaner) mål bryts ner till konkreta utbildningsområden och arbetsmoment. Nedbrytningen är en förutsättning för en bra daglig planering och uppdelning mellan skola och arbetsplats och i den fortlöpande uppföljningen av lärlingens utbildning. Den kan också tjäna som utgångspunkt för arbetsplatsernas möjlighet att påverka utbildningens innehåll och bidra till att nedbrytningen av kursplaner (d.v.s. de olika arbetsmomenten) ligger i linje med yrkeslivets behov och krav. Vid intervjuerna framkommer också exempel på arbetsplatser som varit aktiva i utvecklingen av utbildningens innehåll. Det gäller främst inom smala yrkesområden där mer specifika kursplaner saknas.

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 av lärlingsråden 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 rådets arbete. 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, ibland inte alls är uppdaterad på vad som gäller i arbetslivet och att arbetslivets synpunkter därför borde få större och framförallt tyngre 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 framhålls, som framgått tidigare, att det alltså också finns exempel på lärlingsråd som arbetar mycket ambitiöst med utbildningsplanefrågor, t.ex. vid Hantverksakademin 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.

Gymnasieutredningen (SOU 2008:27) föreslog en *översiktlig nationell utbildningsplan för lärlingsutbildningen*, där samma utbildningsplan skulle gälla för samtliga yrkesprogram. Den nationella utbildningsplanen, som snarast hade karaktären av övergripande riktlinjer, skulle ange hur en gymnasial lärlingsutbildning utformas inom ramen för ett yrkesprogram. Den nationella planen skulle ange strukturen för lärlingsutbildningens tre delar:

- Arbetsplatsförlagt lärande omfattande minst 1 250 p, bestående av innehållet i karaktärsämneskurserna för det aktuella yrkesprogrammet, vilket kan inkludera individuellt val om 200 p.
- Skolförlagt lärande omfattande minst 600p, vilket kan inkludera individuellt val om 200 p.
- Examensuppgift omfattande 100 p

Lärlingsutbildningen skulle sedan struktureras i form av s.k. utbildningsblock om 200 till 500 poäng. Den nationella utbildningsplanen skulle innehålla föreskrifter för hur dessa utbildningsblock utformas. Skolhuvudmannen fastställer sedan ett lokalt innehåll för varje utbildningsblock. Utifrån de mål och riktlinjer som den nationella utbildningsplanen för lärlingsutbildning anger, ska skolhuvudman efter hörande av lokalt programråd och i samverkan med arbetsplatserna för varje elev upprätta och besluta om en lokal utbildningsplan för varje lärlingsutbildning.

Den lokala utbildningsplanen borde enligt gymnasiekommittén innehålla:

- fördelning av utbildningsinnehåll mellan arbetsplats och skola
- fördelningen av det arbetsplatsförlagda lärandet på utbildningsblock
- beskrivning av innehållet i utbildningsblocken, vilkas sammanlagda innehåll ska motsvara innehållet i motsvarande skolförlagda kurser

Genom detta förslag avsåg gymnasiekommittén att ge en tydlig struktur för APL, nödvändig för överblick och kvalitetssäkring och samtidigt tillgodose den särskilda flexibilitet, som är önskvärd inom lärlingsutbildningen. Dessutom ville man (genom blockindelningen) garantera att utbildningen inte betygssätts med ett enda betyg.

Regeringen bedömde dock i gymnasiepropositionen ”Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan” (Prop. 2008/2009: 199) i likhet med Skolverkets i sitt remissvar att de ordinarie kursplanerna inte borde utgöra något hinder för inläring i de mer övergripande former och sammanhang som utredaren föreslagit. Regeringen bedömde att det inte fanns någon anledning att i skollagen införa nya begrepp för styrdokumentet för gymnasial lärlingsutbildning i gymnasieskolan. Erfarenheter av tillämpningen av den nya kursplanen för arbetsplatsförlagt lärande om 1 250 poäng inom försöksverksamheten borde tas till vara. Regeringen avsåg återkomma med ytterligare reglering av den gymnasiala lärlingsutbildningen i förordning.

Liksom vi insåg även Lärlingsutredningen behovet av att lokalt mellan skola och arbetsplats strukturera upplägget av den arbetsplatsförlagda delen. I deras förslag får utbildningskontraktet en viktig roll för att formalisera denna samverkan. Med utgångspunkt i Regeringens bedömning anser Lärlingskommittén att Skolverket bör få i uppdrag att ta fram riktlinjer för hur de nya styrdokumentet (ämnesplanerna) inom lärlingsutbildningen kan brytas ned till utbildningsavsnitt som sedan kan omsättas lokalt i form av en studieplan (lärlingsplan) för varje elev.

5.2.6 Bedömning som grund för måluppfyllelse samt betygssättning

Ytterligare en mycket viktig och komplicerad uppgift är bedömning och betygssättning av lärlingarnas kunskapsutveckling. Betygsättning är formellt en myndighetsutövning och lärarens betygssättning 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 lärlingarnas arbetsplatsförlagda utbildning ska betyg sättas av läraren efter samråd med handledaren. Här behöver knappast poängteras vilken grannliga uppgift det handlar om. Att bedöma elevers kunskapsutveckling och prestationer under den tid de tillbringar på arbetsplatsen kräver konsensus i handledarens och karaktärsämnesläraren tolkning av och inställning till mål och kriterier.

TVå tredjedelar av de intervjuade företagen säger sig på olika sätt bidra till bedömning och betygsättning av lärlingarna. Några av företagen uppger att man inte gör någon bedömning alls och att skolan inte heller ställer några krav på detta, eller att företaget gör en bedömning men att skolan inte ber om företagets åsikt inför betygsättningen, vilket är alarmerande. 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 betygs kriterier, medan andra har mer ett öppet samtal där kopplingen till konkreta utbildningsmål ofta 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. Några av intervju personerna efterlyste bättre riktlinjer för hur bedömningen ska gå till. Vilka kriterier ska användas och kan skolan ge stöd till handledaren i detta arbete?

Många skolor och arbetsplatser lägger också ned 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. Vilket också Skolinspektionen uppmärksammat i sin rapport 2010 (se avsnitt 2.4).

20 procent av de skolor som besvarat lärlingsrådsenkäten anger att de inte tar upp bedömningsfrågor i lärlingsrådet. Skolan och arbetslivet har ett gemensamt ansvar för denna grannliga uppgift och rådet borde ges ett större 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.

5.2.7 Handledare och handledarutbildning

Utseende av handledarrollen

Erfarenheterna från den pågående försöksverksamheten visar liksom APU och tidigare lärlingsförsök samt forskning att en nära, utvecklad och planerad samverkan mellan skola och arbetsplats är en avgörande faktor för ett gott arbetsplatsförlagt lärande. Det förutsätter att det finns en för ändamålet utbildad yrkeskunnig handledare på arbetsplatsen och en yrkeslärare som är utsedd kontaktperson på skolan.

Handledaren är att betrakta som nyckelperson i utbildningen och därför får som sådan "bara den anlitas som har nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och även i övrigt bedöms som lämplig" (Förordning 2007:1349). På grund av den omfattning det arbetsplatsförlagda lärande har inom den gymnasiala lärlingsutbildningen bör särskilda krav på dess handledare ställas. Det gäller bl.a. att den eller de som är handledare inom lärlingsutbildningen verkligen besitter rätt yrkeskompetens och att de är fullt införstådda med innehållet i och målen för den lokala utbildningsplanen. De särskilda förutsättningar som råder inom gymnasial lärlingsutbildning medför att de ansvariga för utbildningen noga måste försäkra sig om att handledaren genomgår/har genomgått handledarutbildning eller på annat sätt har motsvarande kunskaper. Handledaren har en nyckelroll både när det gäller planeringen, genomförandet och bedömningen av eleven inom det arbetsplats-

förlagda lärandet. För att säkra en god handledning anser kommittén att handledaren bör ha genomgått en handledarutbildning för att skaffa sig kunskaper om uppdraget.

Samspelet mellan handledaren och lärlingen

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 avstämningpunkterna. 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 handleda 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 har särskild tid avsatt för handledning utan handledningen sker i praktiken 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.

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 e-post. 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.

Handledarutbildning

Handledarutbildning har setts som ett viktigt inslag i att minska avståndet mellan skola och arbetsliv och få handledarna att sätta in APU:n i skolans sammanhang. Skolhuvudmannen svarar normalt för att handledarutbildning kommer till stånd. Omfattningen och innehållet av handledarutbildningen ska bestämmas i samverkan med det lokala lärlingsrådet.

Enligt 1998 års APU-undersökning uppgav de flesta programansvariga och handledare att samverkan mellan skola och arbetsplats fungerade bra eller mycket bra, men framhöll ändå något motsägelsefullt behovet av bättre fungerande handledare. De flesta handledare som ej fått handledarutbildning hade dåliga kunskaper om hur skolan arbetade och om skolans mål och riktlinjer och 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 då 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 elevens APU. I stället var det uteslutande produktionens villkor som styrde.

Rektorernas syn på handledarnas utbildning varierar avsevärt, beroende på program. 1998 var det framförallt omvårdnadsprogrammet och barn & fritidsprogrammet som hade omfattande handledarutbildning. När vi ur 2010 års material sorterar fram de enkätsvar som gäller skolor med enbart omvårdnadsprogram tyckte 50 procent att handledarna var väl utbildade för uppgiften. 75 procent tyckte att de 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.

Våra diskussioner med olika branscher och företag ger inget stöd för en likformig uppläggning av handledarutbildning för olika branscher, men av såväl praktiska skäl som kostnadsskäl blir det ofta nödvändigt. Nationella lärlingskommittén redovisar på sin hemsida ett bearbetat generellt material om handledarutbildning som ursprungligen togs fram av Myndigheten för skolutveckling. Flera branscher har eller planerar specifik handledarutbildning ofta som komplement till den mer generella som skolhuvudmännen bedriver. Det gäller t ex Handeln med materialet "Lärling i butik". Kommittén samverkar med flera olika branscher/yrkesnämnder för att ta fram mer branschspecifika kompletteringar till den mer generella handledarutbildningen.

Inom försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning finns ett särskilt riktat statsbidrag till 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 har beviljat drygt 13,4 miljoner kronor i statsbidrag för läsåret 2008/2009. Enligt den uppföljning som Skolverket gjorde hösten 2009 hade 3 190 handledare utbildats och anlitats. För läsåret 2009/2010 har Skolverket fördelat 23 miljoner för att utbilda 6 553 handlare. Under hösten 2010 kommer Skolverket att följa upp hur statsbidraget för 2009/2010 har använts.

Enligt lärlingskommitténs mening bör alla skolor som erbjuder gymnasial lärlingsutbildning också erbjuda arbetsplatsernas handledare en handledarutbildning. Riktlinjer för dessa finns också lätt tillgängliga på Nationella lärlingskommitténs hemsida. Resultatet av vår företagsundersökning visar dock att det fortfarande är färre än hälften av handledarna har genomgått en handledarutbildning,

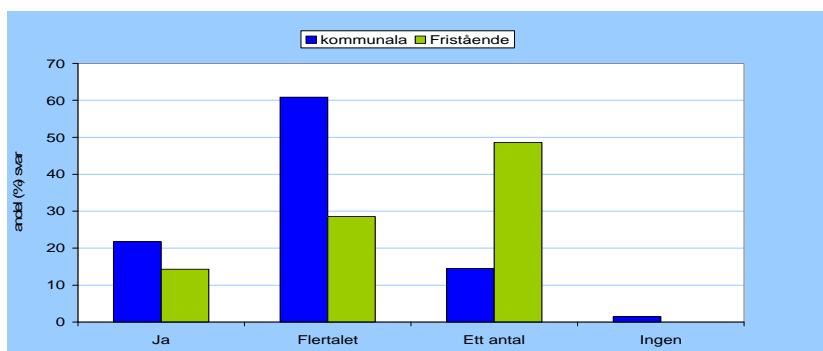
och av dem som inte gått någon utbildning är få intresserade av att genomgå en. Framförallt är motiveringen att det inte känns angeläget och att de inte har tid att avsätta för detta. Av de handledare som genomgått handledarutbildning upplever de flesta att det har varit ett bra stöd. Det finns också exempel på att vissa skolor inbjudit till stormöten för företagen för information och diskussion. Dessa har upplevts som positiva av de intervjupersoner som deltagit.

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 huvudmannens 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 kan 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. Förutom Nationella lärlingskommitténs stödmaterial för handledarutbildning har många skolor 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.

Figur 5.1 Andel som genomgått handledarutbildning.
Skillnader mellan kommunala och fristående skolor



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 handledarutbildning 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. Detta bör också ses mot bakgrund av att skolhuvudmännen rekviderat statsbidrag för utbildning av drygt 9 000 handledare.

En fråga är om handledarna *har* utbildning. En annan fråga är hur omfattande och vilken kvalitet den 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 lärlingsrådet. 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.

Gymnasieutredningens förslag omfattade särskilda krav på utbildning av handledare just när det gäller lärlingsutbildning. Med tanke på det ansvar handledaren har inom lärlingsutbildningen framstår det enligt Lärlingskommitténs uppfattning som nödvändigt att tydligare reglera kravet på handledarutbildning. Viss omfattning och vissa obligatoriska inslag bör ingå. Här kan Kommitténs 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 även för handledaren inför lönesamtal eller inför en eventuell ansökan till yrkeslärarutbildning. Det är viktigt att handledarskapet får en professionell och därmed attraktiv status på arbetsplatserna.

5.2.8 Kvalitetssäkring och uppföljning

En viktig skillnad mellan skolförlagd och arbetsplatsförlagd yrkesutbildning är hur processen för kvalitetssäkringen av utbildningsmålen kan utformas. Skolhuvudmannen förfogar inte på samma sätt, som för den skolförlagda utbildningen, över produktionsmiljön i ett företag, utan måste anpassa utbildningen till befintliga förutsättningar. I båda fallen är utgångspunkten de krav som de nationella styrdokumenterna ställer.

I den skolförlagda yrkesutbildningen kan undervisningen läggas upp efter vilka moment eleverna enligt kursplanerna behöver lära sig och i den ordning som är mest optimal ur inlärningssynpunkt för eleven. I en arbetsplatsförlagd utbildning måste utbildningsmomenten anpassas till de på arbetsplatsen aktuella arbetsuppgifterna och lärlingens förmåga att delta i dessa. Ju längre tid eleven vistas på arbetsplatsen ju tydligare blir detta, varför även APU och gymnasial lärlingsutbildning kommer att skilja sig åt. En viktig faktor för att lärlingsutbildningen ska fungera bra är att det utbildande

företagets har en bredd som gör det möjligt för eleven att få med sig flertalet moment i yrket. Långt ifrån alla företag kan garantera detta.

Olika modeller och hjälpmedel för kvalitetssäkring har utvecklats under lång tid i de länder och branscher där lärlingsutbildning förekommer. En vanlig modell för kommunikation och bedömning går via en lärlingsbok, som ibland är starkt formaliserat i sin uppläggning, som ett officiellt dokument. Ibland kompletteras eller ersätts den med loggböcker eller en elektronisk ”blogg”, där eleven redovisar sina aktiviteter och erfarenheter på främst arbetsplatsen. Den går i stora drag ut på att lärlingen redovisar vilka moment som utförts och får handledarens underskrift på detta i sin lärlingsbok. Genom att använda lärlingsböcker, som bl a finns inom traditionella lärlingsyrken, och som vi tagit del av i Norge kan det bli enklare för den enskilda eleven att få en tydligare bild av vilka kunskaper och färdigheter som krävs för att uppnå målen i utbildningen. Dessutom kan handledare och yrkeslärare kontinuerligt följa lärlingens framsteg och utveckling. Genom en lärlingsbok med särskild kursuppläggning kan också en individuell anpassning av utbildningen ske.

Det är viktigt att göra en seriös analys av om det är möjligt att lära sig hela yrket på detta företag innan en elev påbörjar en lärlingsutbildning är. Vid vårt studiebesök i Norge såg vi flera exempel på hur företag genom sk ”oppläringskontor” samverkade inom olika branscher för att garantera att alla lärlingar fick en adekvat utbildning. Denna funktion skulle lärlingsråden kunna ha i en svensk lärlingsmodell, speciellt om de hade en mer regional roll.

Det finns fler faktorer, som har betydelse för kvalitetssäkring av lärlingsutbildningen, en sådan faktor är handledningen av eleverna på arbetsplatsen, som vi tidigare behandlat. Handledaren kommer ha en viktig roll i både i kontakterna med skolan och i kvalitetssäkringen av utbildningen.

En annan viktig faktor för hur utbildningens bör läggas upp gäller lärlingens förkunskaper. Många företag har i våra enkäter och intervjuer uppmärksammat detta. Lärlingsutbildning bygger på ett nära samarbete mellan skola och arbetsgivare. En av skolans viktiga uppgifter är att ge eleverna tillräckliga breda förkunskaper för att kunna tillägna sig den gymnasiala lärlingsutbildningen. Många skolor arbetar med någon form *skolförlagd introduktionsperiod*. För att den ska bli meningsfull behöver längden på denna sannolikt variera både mellan olika utbildningar och mellan enskilda elever.

Lärlingsutbildningarna måste därför utformas så att det är möjligt både för skolan och den enskilde eleven att bedöma om denne verkligen når de nationellt fastställda målen. Skolan måste avsätta tid för att följa upp elevens resultat och har det yttersta ansvaret för att detta sker. Det är viktigt att utbildningen utformas så att eleven själv har möjlighet och drivkrafter att bedöma kvaliteten. De allra flesta gymnasieelever torde inte ha tillräckliga förkunskaper för att själva göra bedömningar av vilka moment som bör ingå i utbildningen.

På frågan om i vilken utsträckning uppföljning och utvärdering utgör en del av lärlingsrådets arbetets innehåll visar det sig att mer än hälften, knappt 60 procent av råden, menar att dessa frågor får 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.

5.2.9 Ersättning till företag

Kostnaden respektive nyttan för arbetsgivaren av att ha en lärling kan variera. Delvis beror det på arbetsuppgifternas innehåll. Inom vissa områden kan eleven göra stor nytta, trots att det samtidigt ger eleven en bra utbildning. Inom andra områden kan arbetsuppgifternas karaktär innebära att en lärling mest medför kostnader för företaget. Kostnaden och nyttan är givetvis också beroende av den enskilde lärlingens kunskaper och förmåga.

Balansen mellan utbildning och arbete i lärlingsutbildningen har alltid varit en fråga som varit viktig att reglera. I denna utbildning ska eleven lära sig yrket genom att under handledning praktiskt jobba med de arbetsuppgifter som är lämpliga. Antalet lämpliga arbetsuppgifter vidgas successivt under lärlingsperioden. Mot slutet av lärlingsperioden bör lärlingen kunna delta i alla i yrket förekommande arbetsuppgifter.

Det har rått en bred samsyn om att en nyantagen lärling oftast i begränsad utsträckning kan bidra till produktionen. Handledningskostnad och andra kostnader, för till exempel material och verktyg, är relativt stora jämfört med den nytta lärlingen gör. Längre fram under lärlingsperioden gör lärlingen större nytta i förhållande till kostnaderna. I traditionella lärlingsavtal har detta hanterats genom en lönetrappa som innebär en ökande lärlingslön under perioden. Lönen ligger inledningsvis långt under den lön den anställde får som

färdigutbildad, för att successivt närma sig denna. Systemet med lärlingslöner har kompletterats med regelbundna uppföljningar av vilka moment lärlingen lärt sig. I denna typ av lärlingsutbildningar finns inbyggda drivkrafter för att lärlingen själv ska se till att denne lär sig yrket för att därigenom kvalificera sig för en högre lönenivå och i slutändan få en yrkesexamen och full lön.

Detta kan leda till att lärlingsutbildningar lättare kan komma till stånd i branscher där arbetsuppgifterna är sådana att nytta för företaget och utbildning för eleven kan gå hand i hand och där förkunskaperna för de aktuella eleverna är sådana att de snabbt kan komma in i arbetet och utbildningen. Det finns dock behov av lärlingsutbildning också i andra branscher. Det är därför inte självklart att fördelningen av utbildningskostnaderna mellan skola och arbetsplats bör vara lika mellan olika program och inriktningar.

Frågan om ersättningens storlek till de arbetsplatser som tar emot elever i lärlingsutbildningen har som tidigare framhållits uppmärksamats från många håll under Lärlingskommitténs arbete. Frågan är komplex och synen på ersättning och dess storlek skiljer sig åt både mellan olika branscher och mellan stora och små företag. Ersättningen från skolhuvudmannen till arbetsplatsen varierar i dag från ingen ersättning alls till, mera sällsynt, en nivå som nästan motsvarar full kompensation för de kostnader företaget anser sig ha. Det senare gäller i första hand vissa traditionella hantverksutbildningar. Statsbidrag har utgått med 25 000 kr per ianspråktagen lärlingsplats samt läsar till skolhuvudman som deltar inom försöksverksamheten. Dessutom finns ett särskilt statsbidrag för handledarutbildning om 3 500 kr. Skolhuvudmannen har beslutat om hur statsbidraget ska användas och fördelas på olika kostnader inklusive ersättning till företag. Genom en förändring i förordningen får högst 10 000 kr från och med 1 januari 2011 användas för egna kostnader.

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 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 och att 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. 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 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 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. Något företag antyder dock att lärlingen inte kommer att vara anställningsbar eftersom en anställning inom branschen kräver vidareutbildning på högskola/universitet. Många lärlingar arbetar också under helger och lov vilket kan vara ett sätt att knyta upp dem inför framtida anställningar. Några företag pekar dock på att det finns en viss otydlighet och att det kan bli komplicerat eller förvirrande när lärlingarna i veckorna som elever inte får betalt för i princip samma jobb de utför avlönat under helgen eller ett lov.

5.3 ELEV

5.3.1 Vem är elev på lärlingsutbildningen ?

Elever som har avbrutit

Under försöksverksamhetens första läsår 2008/2009 avbröt cirka 15 procent av eleverna sina studier under årskurs 1. Något färre elever i årskurs 1 har avbrutit under läsåret 2009/2010, cirka 12 procent av eleverna. Dessa elever kan ha börjat ett annat gymnasieprogram eller helt avbrutit sina gymnasiestudier.

När det gäller elever 2009/2010 visar höstrekvisitionerna att 3 931 elever gick i försöksverksamheten medan våren 2010 deltog 3 853. En närmare granskning visar att cirka 12 procent av eleverna har avbrutit försöksverksamheten sedan hösten 2009. Motsvarande siffra för våren 2009 avseende elever som avbrutit utbildningen inom försöksverksamheten var 15 procent, då deltog cirka 3 600 elever i försöksverksamheten och våren 2010 visar rekvisitionerna att nästan 550 elever av dessa inte går kvar. Avbrottsstatistik är ofta komplex och kompliceras av att nya elever successivt påbörjat försöksverksamheten, 448 elever har t.ex. börjat efter den 30 september 2008. Skolverket kommer under hösten 2010 att fortsätta att samla in uppgifter om avhoppsfrekvensen i försöksverksamheten. Nationella lärlingskommittén avser att analysera dessa siffror ytterligare och även jämföra med nationella program.

I tabell 4.3 kan man se att det är flest antal elever som har avbrutit inom fordon, bygg, handel och administration. Diagram 1 visar att andelen avbrott dock är högst inom naturbruk, hotell och restaurang samt handel och administration. Avbrotten är ungefär lika vanliga bland kommunala skolor som bland de fristående skolorna.

Tabell 5.1 Antal elever som har avbrutit inom närliggande yrkesförberedande program

Program	Totalt
Fordon	102
Bygg	76
Handel & administration	72
Hantverk	45
Industri	44
Omvårdnad	37
Naturbruk	31
El	30
Hotell & restaurang	29
Energi	23
SM	23
Barn och fritid	19
Livsmedel	9
Media	5
Totalt	545

Källa: Skolverket 2009.

5.3.2 Andra elevrelaterade frågor

Elevfrågor aktualiseras inte självklart i lärlingsrådet därför att det ofta är känsliga frågor av personlig karaktär som hanteras och att det är olämpligt att elever deltar. Eleverna är dock oundgängliga när det gäller att utforma 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.

Skolans och arbetslivets gemensamma ansvar för elevernas utveckling och lärande innebär 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.

6 Särskilda frågor

6.1 Regional samverkan mellan huvudmän och företag/branscher

För att gymnasial lärlingsutbildning ska komma till stånd fordras en nära och väl utvecklad regional och lokal samverkan mellan skolhuvudmännen och de branscher/företag som ska ta emot och utbilda lärlingar. I våra direktiv (Dir 2008:106) finns uppdraget att stimulera huvudmän och företag eller branscher till regional samverkan. Utifrån dessa direktiv har Kommittén utformat ett uppdrag att beskriva exempel på regional samverkan och dess förutsättningar samt att lyfta fram goda exempel. 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.

Inom ramen för uppdraget har fyra regionala parter studerats Göteborgsregionen (GR), Region Dalarna, Regionförbundet Öst-sam, Fyrkantssamverkan (Luleå, Boden, Älvsbyn, Piteå). Dessutom har regionala företrädare i branschorganisationer som är aktiva i regional samverkan (Svenskt Näringsliv, Frisörföretagarna, VVS-företagen, Sveriges Byggindustrier, Företagarna, EIO, TYA) intervjuats. Syftet med studien har varit att belysa fördelar och svårigheter med regional samverkan samt identifiera goda exempel. 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.

Samverkan

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.

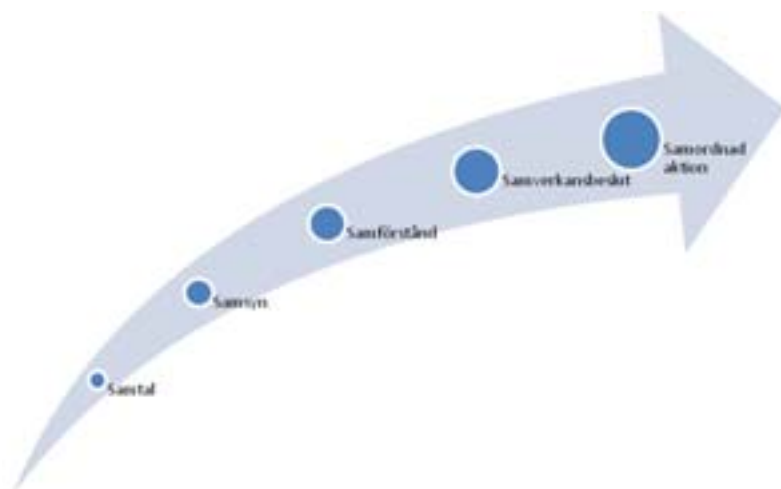
På senare år har kommunal samverkan allt mer framställts som ett sätt att effektivisera verksamheter, att öka kompetensen, att hantera krav på specialistkunskaper med mera. Samverkan har även nämnts som en tänkbar lösning på de utmaningar den offentliga sektorn står inför, dels mot bakgrund av den ekonomiska 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.

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 ska hanteras med givna samarbetspartner, former och metoder. I Ansvarsutredningen har analyser genomförts 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.

Figur 6.1 Samverkanstrappan



Källa: SOU 1998:89.

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.

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 skolhuvudmän 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.

Incitament till 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

- 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

- kostnadsbesparingar, effektivare utnyttja resurser,
- stordriftsfördelar, expertfunktioner, extern finansiär.

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 tillväxtmöjligheter

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 blandning 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.

Vad samverkar man om?

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 begränsande 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 kvalitet.

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.

Branschperspektiv

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. 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.

Intresseorganisationer 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.

Fördelar & 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. Det kan konstateras att det krävs tid och tydlig samordning för att lyckas, men där fördelarna för fortsatt regional samverkan är att kraven från branscher och företag för etablering och tillväxt är avgörande att det finns en "matchning" mellan utbildning och efterfrågad arbetskraft. Nedan redovisas vilka förutsättningar, fördelar och svårigheter i att samverka regionalt inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning.

Förutsättningar:

- 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
- De regionala branscherna menar att det är en förutsättning för deras deltagande att utbildningen är samordnat regionalt
- Tre av de intervjuade regionerna hade uppdrag från regionala politiker att samverka kring gymnasieskolan

Fördelar:

- 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
- Regional samverkan kan finnas mellan skolor vad gäller examination, lärlingsplatser, kursplaner, handledarutbildning. Kan gemensamt använda behöriga yrkeslärare vid examination, vilket leder till att skolorna samverkar eftersom alla inte har programmen själva och säkrar utbildningens kvalitet.

Svårigheter:

- Samverkan tar tid
- När nya aktörer ska med i en pågående samverkansprocess backar man i processen(samverkanstrappan)
- Den enskilda kommunen är ofta för liten för planeringen av gymnasieskolans yrkesutbildning
- Branscherna efterlyser helhetssynen på yrkesutbildningen, ofta saknas friskolorna i samverkan
- 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?

Goda exempel på att lösa de lokala svårigheterna

Av de fyra exemplen som studerats har man olika erfarenhet både i tid och struktur av den regionala samverkan, men den totala bilden är att samarbetet har varit ett effektivare sätt att gemensamt lösa samarbetet med företagen i avseende för den gymnasiala lärlingsutbildningen i förhållande till att varje enskild skola/kommun ska etablera egna kontakter. Både vad det gäller spridning av försöket (marknadsföring) till skolor, företag men även i upplägg/utformning av utbildningen, kvalitetssäkring samt erfarenhetsutbyte mellan skolor och kommuner. En del av de studerade regionerna har inlett branschvisa lärlingsråd och nätverk för arbetsplatsförlagt lärande, vilket har givet ett mer sammantaget och bättre dimensionering av utbildningen totalt för de medverkande företag, branscherna och ger alla en bild av var kompetensen och programmen finns och möjlighet till samverkan när det gäller examinatorer, lokaler och resurser.

En aktör har valt att skapa ett regionalt kompetensforum, där det diskuteras hur kompetensförsörjningen avgörs utifrån flera aktörer från både arbetsmarknaden, gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar fungerar i samspel med varandra. Där kraven från arbetsmarknaden på att utbildningarna ska leverera den kompetens som efterfrågas ökar alltmer och utbildningen förväntas leda till anställningsbarhet. Det regionala kompetensforumet har skapats för att möta dessa behov och är en samverkan mellan utbildningsanordnare, branscher och arbetsmarknadens parter och ska verka för att skapa ett gott utbildningsklimat genom att:

1. Spana in i framtiden efter nya kompetensbehov och utvecklingen inom arbetsliv och utbildning
2. Samla kunskap och analysera
3. Stimulera berörda aktörer att utveckla arbetsliv och utbildningar
4. Samverka med utbildningshuvudmän, arbetsliv och andra regioner
5. Säkra sitt resultat genom uppföljning.

Figur 6.2 Regionalt Kompetensforum



Källa: Regionförbundet Östsam, 2009.

6.2 Jämnare könsfördelningen inom lärlingsutbildningen.

Nationella lärlingskommittén har i uppdrag att uppmärksamma vilken roll försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning kan spela när det gäller att värdera utbildningen ur ett jämställdhetsperspektiv, till exempel i vilken mån verksamheten bidrar till att minska könsstereotypa utbildningsval. Gymnasieskolans studievägar är liksom arbetsmarknaden i sig starkt könsuppdelad. Ett av utbildningsväsendets uppdrag gäller att skapa förutsättningar för en likvärdig utbildning i perspektiven socialisation och genus.

Flera undersökningar visar att tydliga genusmönster är vanliga i gymnasieskolans vardag, ofta som en återspeglning av arbetsmarknadens struktur. Även arbetsmarknaden ska oavsett kön erbjuda samma villkor, förutsättningar och utvecklingsmöjligheter. Även om det inte är enkelt att förändra sådana mönster behöver dock inte vara cementerade utan de går att påverka.

Sedan 1970-talet har begreppet jämställdhet varit vägledande inom politiken med innebörd män och kvinnor ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Makt och inflytande skall fördelas jämt och samma möjlighet till ekonomiskt oberoende skall gälla för både män och kvinnor.

En viktig faktor kan säkert vara hur man genomför den skolför- lagda delen; i form av egna lärlingsklasser, där olika yrkesprogram ingår, eller integrerade i ordinarie klasser. Vid friskolan Hantverks- akademien, där en omfattande hantverksorientering inleder studierna och eleven får prova flera yrken innan sitt slutgiltigt val, har utveck- lingen lett till att i första hand flickor som valt traditionella "flick- program" ofta ändrat sig till mer otraditionella program såsom, svetsare, snickare och målare. Man menar att utbildningen är lika framgångsrik för båda könen och i det fall något problem uppstår är det inte könsrelaterat. Även inom bageri/konditori lyfts jäm- ställdhetsperspektivet fram. Uppföljningen av Skolverkets statistik visar tyvärr att den potential lärlingsutbildningen skulle kunna ha i detta avseende inte har utnyttjats fullt ut. Av Tabell 4.2 och 4.3 framgår mer detaljerat könsfördelning och inom vilka utbildningar som eleverna finns läsåret 2009/2010. Jämför vi de olika pro- grammens siffror för andel kvinnor och män finner vi att lärlings- utbildningen när det gäller jämn könsfördelningen ligger sämre till än motsvarande skolförlagda utbildningar. Försöksverksamheten är läsåret 2008/2009 representerad inom gymnasieskolans samtliga yrkesförberedande utbildningar. Könsskillnader finns i flera av gym- nasieskolans yrkesförberedande utbildningar och samma mönster åter- finns inom försöksverksamheten. Männen utgör en majoritet av eleverna i försöksverksamheten. Fem av de åtta mest före- kommande programmen är sådana som vanligtvis domineras av män. Andelen män är högst inom energi, el, industri och fordon där de manliga eleverna dominerar i båda årskurserna inom försöks- verksamheten. Inom dessa utbildningar är andelen män 97, 96, 93 respektive 92 procent. Andelen kvinnor är störst i omvårdnad (86 procent) detta kan jämföras med att andelen kvinnor i nationella omvårdnadsprogrammet är 79 procent. Andra utbildningar inom försöksverksamheten med stor andel kvinnor är barn- och fritid samt naturbruk där andelen är 84 respektive 81 procent. Årskurs 2 inom naturbruk är den utbildning i försöksverksamheten där andelen kvinnor är störst. Även livsmedelsprogrammet, hantverksprogrammet samt handels- och administrationsprogrammet har en svag dominans av flickor. Hotell och restaurang är den utbildning i försöksverk- samheten där könsfördelningen är jämnast. I årskurs 1 är andelen kvinnor 53 procent och i årskurs 2, 62 procent.

Det finns könsskillnaderna även mellan årskurserna inom vissa utbildningar. Bland eleverna i årskurs 1 i försöksverksamheten är den totala andelen kvinnor 36 procent. Till exempel är könsfördel-

ningen i fordonsutbildning något jämnare i årskurs 1, där andelen kvinnor är 12 procent jämfört med sju procent i årskurs 2. Andelen män som gick en naturbruksutbildning är dubbelt så hög i årskurs 1 som 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.

I sju av tretton program har lärlingsutbildningen lägre andel av underrepresenterat kön än på de nationella program, i två av de tretton är de jämbördiga. Endast i fyra program är lärlingsutbildningen bättre när det gäller att rekrytera elever från underrepresenterat kön. Det gäller handel- och administration, hotell- och restaurang, livsmedelsprogrammet och hantverksprogrammet, vilka ju inte tillhör de mest traditionellt könsuppdelade programmen.

6.3 Behörighet för vidare studier

Frågan om omfattningen av kärnämnen, eller i framtiden de gymnasiegemensamma ämnena, har diskuterats livligt. I försöksverksamhetens grundupppläggning ingår en mindre omfattning av kurser som inte leder till grundläggande behörighet för högskolan. Som framgått av redovisningen av försöksverksamheten har ändå flertalet huvudmän valt att organisera utbildningen så att eleverna utan särskilda tillval kan uppnå denna behörighet.

Utbildningen inom lärlingsförsöket ska i likhet med ett vanligt nationellt program totalt omfatta 2 500 poäng. Kursplanen utgår från att eleven läser en mindre andel kärnämnen än vid ett nationellt program. Obligatoriskt är 500 poäng bestående av kurserna svenska A, engelska A, matematik A, religionskunskap A samt ämnena idrott och hälsa, samhällskunskap och historia med 50 poäng vardera enligt särskilda kursplaner för just försöksverksamheten. Flertalet av eleverna har utnyttjat rätten att utöka kärnämnesstudierna till att omfatta totalt 850 poäng och därmed i likhet med de nationella programmen få möjlighet till allmän högskolebehörighet. Studierna omfattar då även kurserna Svenska B, Naturkunskap och Estetisk verksamhet samt att man byter ut Idrott och hälsa och Samhällskunskap enligt ovan till ordinarie kärnämneskurser inom nationellt program. Den nya kursen om 50 poäng i Historia tillkommer också.

Verket för Högskoleservice (VHS) har i en promemoria den 25 juni 2008 meddelat Skolverket att för eleverna i försöksverk-

samheten utöver det lägre omfånget av kärnämnen enligt ovan endast krävs Svenska B/Svenska som andraspråk B för att uppnå grundläggande behörighet. Denna information har sedan dess funnits tillgänglig på Skolverkets hemsida och dessutom har verket informerat om detta på sina lärlingskonferenser. Skolorna har dock varit försiktiga att ta till sig detta och genomför i stället den större kursen om 850 poäng.

Kommittén vill också lyfta en annan fråga som är lika väsentlig eller kanske t.o.m. för många yrkes elever känns ännu angelägnare, nämligen behörigheten till yrkeshögskolans utbildningar. Det är viktigt att den grundläggande yrkesutbildningen inte skapar nya återvändsgränder när nu ett helt nytt yrkesutbildningskoncept öppnar sig. Det finns därutöver en rad yrkesspecifika utbildningar på olika nivåer både nationellt och internationellt för den som genomgått en yrkesinriktad grundutbildning och som ytterligare vill höja sin yrkesskicklighet och kompetens inom yrket. Detta fordrar dock oftast väl dokumenterad praktik från yrkeslivet.

6.4 Lärlingselever på Individuella program

Intagningen till lärlingsutbildningen i försöksverksamheten bygger på att eleven har genomgången grundskola med behörighet till gymnasieskolans nationella program. En återkommande när det gäller lärlingsutbildning har handlat om eleverna på det individuella programmet och deras rätt och möjligheter att få delta i gymnasial lärlingsutbildning. För närvarande är regelsystem och behörighetskraven mycket entydiga i detta avseende.

En grupp elever som är speciellt intressanta ur denna synvinkel är PRIV-elever som i vissa fall följer ett lärlingsupplägg inom IV för att sedan gå över till försöksverksamheten sedan de fullföljt ej avklarade grundskolekurser och uppnått behörighet. Detta sker bl.a. inom Baggium-koncernen som har tre procent obehöriga elever men som även har en betydande kompetens inom förebyggande området m.m.

Särskilda program och behörighet till yrkesprogram

I samband med gymnasiereformen 2011 föreslås förändrad behörighet till nationella program samt att IV-programmet avvecklas. Det föreslås ersättas av fem särskilda program som med olika åtgärder ska stödja elever som inte är behöriga till gymnasieskolans nationella program, inklusive lärlingsutbildningen. I vissa av dessa åtgärder ingår yrkesutbildningsinslag. I båda frågorna aviserade regeringen i propositionen att den skulle återkomma. För att eleverna ska vara bättre rustade för studier i gymnasieskolan ska för *behörighet till ett yrkesprogram i gymnasieskolan* krävas godkänt betyg i svenska/svenska som andraspråk och godkända betyg i engelska, matematik och minst fem andra ämnen.

I gymnasieskolan införs även de särskilda programmen

- programinriktat individuellt val
- yrkesintroduktion,
- individuellt alternativ och
- preparandutbildning,
- språkintröduktion.

Fristående skolor ska ha möjlighet att anordna samtliga särskilda program. Tre av dessa utbildningar är av särskilt intresse för yrkesinriktade utbildningar, nämligen:

Programinriktat individuellt val

Elever som är obehöriga till ett yrkesprogram, men som har en dokumenterat godtagbar studieförmåga föreslås kunna tas emot på programinriktat individuellt val i gymnasieskolan. Villkoret är att eleven har godkänt betyg i svenska eller svenska som andraspråk och engelska eller matematik och godkända betyg i minst fyra andra ämnen. För elever som har godkända betyg i svenska eller svenska som andraspråk, engelska och matematik krävs i stället godkända betyg i minst tre andra ämnen. Elever ska ha rätt till stödundervisning i de ämnen som behövs för att bli behöriga till ett yrkesprogram.

Yrkesintroduktion syftar till att eleven ska få en yrkesinriktad utbildning som ger eleven möjlighet att direkt etablera sig på arbetsmarknaden eller som leder till studier på ett nationellt yrkesprogram.

Utbildningen ska av hemkommunen erbjudas de ungdomar som saknar behörighet till ett nationellt program som så önskar. Den ska huvudsakligen innehålla yrkesutbildning, dvs. karaktärsämnen från gymnasieskolans yrkesprogram eller annan yrkesutbildning samt arbetsplatsförlagt lärande eller praktik. Utbildningen kan även innehålla grundskoleämnen och gymnasiegemensamma ämnen.

Individuellt alternativ syftar till att utveckla elevens kunskaper för att kunna gå vidare till yrkesintroduktion, annan fortsatt utbildning eller till arbetsmarknaden. Utbildningen ska av hemkommunen erbjudas till de ungdomar som saknar behörighet till ett nationellt program. Utbildningen kan innehålla grundskoleämnen, gymnasiegemensamma ämnen och gymnasieskolans karaktärsämnen. Den kan även innehålla andra insatser som är gynnsamma för elevens kunskapsutveckling, exempelvis olika motivationsinsatser och praktik.

Preparandutbildning syftar till att elever, som fullföljt årskurs 9 utan att ha uppnått behörighet till ett högskoleförberedande program eller yrkesprogram i gymnasieskolan, efter högst ett år ska uppnå sådan behörighet. Hemkommunen ska erbjuda utbildningen till ungdomar som inte är behöriga till något nationellt program och ungdomar som är behöriga till gymnasieskolans yrkesprogram men som önskar bli behöriga även till de högskoleförberedande programmen. Utbildningen ska främst innehålla de ämnen eleven saknar godkända betyg i och som behövs för att uppnå behörighet till det program som eleven vill söka. Den kan även innehålla ytterligare grundskoleämnen som eleven saknar godkända betyg i och, som ett komplement, kurser från gymnasieskolan.

7 Kommitténs överväganden

7.1 Varför behövs en gymnasial lärlingsutbildning?

Förutsättningar och fördelar

Ända sedan 1950-talets stora utbyggnad av yrkesskolan har skolförlagd utbildning successivt kommit att spela en allt större roll även inom yrkesutbildningarna, speciellt i och med gymnasieskolans införande och tiden därefter. Det är flera faktorer som har drivit utvecklingen i denna riktning. Kraven på mer teoretiska kunskaper, både av allmän och mer yrkesrelaterad natur, har ökat inom de flesta yrken liksom i samhället som helhet. I dagens arbetsliv är det av stort värde att både ha gedigna teoretiska kunskaper och samtidigt behärska yrkets praktiska färdigheter. Ur inlärningssynpunkt är arbetsplatserna väsentliga för att levandegöra de teorier som förmedlas i skolans undervisning och för att utveckla problemlösningsskyldigheten i en verklig-hetsnära miljö samt för att fördjupa elevernas tekniska och sociala kompetens.

Ur ett internationellt perspektiv (se bl.a. OECD 1994 & 2009) lyfts många fördelar med lärlingsutbildning jämfört med en yrkesutbildning som huvudsakligen genomförs i skolor.

För det första förutsätter lärlingsutbildningen att arbetsgivare kan ställa utbildningsplatser till förfogande. Detta utgör en garanti för att utbildningen orienteras mot områden på arbetsmarknaden där det finns en påtaglig efterfrågan på arbetskraft. Då arbetsgivarnas vilja att ta emot lärlingar relativt väl kan förväntas svara mot deras rekryteringsbehov kommer antalet lärlingar hela tiden att anpassas till arbetslivets efterfrågan. Detta kan naturligtvis också vara en nackdel under tider av lågkonjunktur, då färre elever kan tas emot. Erfarenheterna från konjunkturedgången 2009 visade dock i Sverige inte på någon större brist i viljan hos företagen att ta emot gymnasiala lärlingar.

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 olika personens arbetsförmåga och pålitlighet, givet de olika krav och påfrestningar som kan finnas på en arbetsplats och inom ett särskilt yrke. Lärlingsutbildningen ger arbetsgivaren större 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 tillskott ökar över tid i takt med att kvalifikationerna utvecklas och att lärlingarna kan anförtros mer avancerade arbetsuppgifter.

För det femte finns det ungdomar som efterfrågar en alternativ uppläggning av sin yrkesutbildning med möjlighet att kunna genomföra huvuddelen av sin gymnasieutbildning i en annan miljö än skolmiljön. Inom lärlingsutbildningen finns också större möjligheter att individanpassa utbildningen efter elevens intresse och aktuella kunskaps- och färdighetsnivå, jämfört med i den skolförlagda utbildningen. Lärlingskommittén har vid sina kontakter med såväl skolor som företag över lag funnits en stark tilltro till det arbetsplatsförlagda lärandet inom lärlingsförsöket. Den gymnasiala lärlingsutbildningen ställer dock samma formella krav på förkunskaper och utbildningsmålen är desamma. I vissa avseenden ställer lärlingsutbildningen snarare högre krav, inte minst i fråga om elevens motivation och förmåga att ta ett eget ansvar.

Utmaningar

I teorin finns det alltså starka argument för att en yrkesutbildning med betydande inslag av arbetsplatsförlagt lärande, enligt lärlingsutbildningsmodellen, har en rad företräden jämfört med en huvudsakligen skolförlagd yrkesutbildning. Intresset för lärlingsutbildningsmodellen har också ökat på senare år därför att jämförelser av ungdomsarbetslöshet och sysselsättning mellan olika länder gett en bild av att de ungas etablering på arbetsmarknaden 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 löner relativt lägre. Även om en anställning är ett större och mer långsiktigt åtagande kan en lärlingsutbildning fungera som en effektiv metod för arbetsgivare att urskilja den individer som man önskar att knyta till företaget.

Men det betonas ofta 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 traditioner. Lärlingsutbildningen grundar sig på specifika institutionella förutsättningar och regleringar, som är kopplade till villkoren på arbetsmarknaden. 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.

Många länder med lärlingsutbildning har en strikt och omfattande reglering av yrkesbegreppet. Både den danska och tyska lärlingsutbildningen bottenar i hög grad i ett utvecklat system för generellt erkända yrkeskvalifikationer på arbetsmarknaden. I Sverige är denna fråga till stora delar enbart reglerad genom kollektivavtal, även om det för vissa yrken med krav på legitimation finns inslag av sådan lagstiftning. I dessa fall har det funnits ett allmänintresse i att genom lag reglera att arbetstagare har genomgått en viss utbildning för att få verka inom yrket, som t ex elektrikeryrket. I många hantverksyrken lever fortfarande systemet med gesäll och mästarbrev kvar på branschens initiativ. Gesällbrevet fungerar som internationellt erkända yrkesbevis. De utfärdas i dag av stiftelsen Sveriges hantverk, på underlag som ges in av branschorganisationer.

Det finns också spänningar inbyggda i ett lärlingsutbildnings-system. Lärlingsutbildningar är normalt inriktade på att lära sig ett specifikt yrke och det finns inom branscherna i allmänhet en samsyn om vilka kunskaper och färdigheter som krävs för att kunna utöva yrket. Enskilda företag, som erbjuder utbildningsplatser inom lärlingsutbildningens ram, har ett naturligt intresse av att utbildningens innehåll utformas efter företagets behov samtidigt som syftet med utbildningen bör vara att erbjuda en bred yrkeskompetens som är användbara på olika delar av arbetsmarknaden. Det är viktigt att utbildningen ger yrkeskunskaper och färdigheter som kan användas hos många arbetsgivare. En företagsspecifik utbildning kan i ett kort perspektiv upplevas som oproblematisk för eleven, då den sannolikt leder till anställning. För en elev kan ha det däremot vara svårt att avgöra om de yrkeskunskaper han fått verkligen är gångbara hos andra arbetsgivare. Problemen uppstår först om den anställde vill söka sig till ett annat jobb. I värsta fall har den anställde ingen yrkesutbildning som är gångbar på arbetsmarknaden.

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 en del i skolsystemet och inte som en förvaring utan lärandeambitioner måste krav ställas på dess utformning och tydliga kvalitetskriterier och mål för lärandet utvecklas. Internationella erfarenheter visar 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.

Enligt våra direktiv ska vi belysa behovet av att få till stånd en samverkan mellan skolhuvudmän (kommunala och fristående skolor) och företag över kommungränserna. Den kommande snabba minsk-

ningen av antalet elever accentuerar detta behov ytterligare och samverkan behövs för att kunna garantera att strategisk gymnasieutbildning inte försvinner när antalet platser minskar. Kommittén har kartlagt den i dag förekommande regionala samverkan, där lärlingsutbildning ingår. Denna kartläggning tillsammans med en analys redovisas i bilaga 2.

Vår gymnasiala lärlingsutbildning ställer krav både på gymnasieskolorna, som har huvudansvaret för utbildningen, och de medverkande företagen. De olika branschernas roll är viktig att uppmärksamma och att de behöver samverka med skolorna för att kvalitetssäkra utbildningen och skapa garantier för att eleven genomför utbildningen i en säker och anpassad miljö. Frågor hur det samlade regelverket kring gymnasiala lärlingar, både lagstiftning och kollektivavtal, behöver anpassas till att ungdomar befinner sig ute på arbetsplatserna i större utsträckning än tidigare, för att det inte ska uppstå tvister om deras villkor har nyligen behandlats i Lärlingsutredningens betänkande (SOU 2010:19).

Det samarbete som påbörjats mellan Skolverket och arbetsmarknadens parter inför gymnasiereformen 2011 skapar dock bättre förutsättningar för en process som innebär att gymnasieskolans program och inriktningar kontinuerligt anpassar sig till en förändrad arbetsmarknadsstruktur. Tydligare utbildningsbeskrivningar och yrkesutgångar skapar tillsammans med uppföljning och kvalitetssäkring viktiga förutsättningar för att utbildningen verkligen ger relevanta yrkesfärdigheter.

7.2 Kvalitetssäkring av lärlingsutbildning

En viktig skillnad mellan skolförlagd och arbetsplatsförlagd yrkesutbildning är hur processen för kvalitetssäkringen av utbildningsmålen kan utformas. Skolhuvudmannen förfogar inte på samma sätt, som för den skolförlagda utbildningen, över produktionsmiljön i ett företag, utan måste anpassa utbildningen till befintliga förutsättningar. I båda fallen är utgångspunkten de krav som de nationella styrdokumenterna ställer.

I den skolförlagda yrkesutbildningen kan undervisningen läggas upp enligt kursplanerna i den ordning som är mest optimal ur inlärnings-synpunkt för den genomsnittlige eleven. På arbetsplatsen måste utbildningsmomenten anpassas till de på arbetsplatsen aktuella arbetsuppgifterna och lärlingens förmåga att delta i dessa. Ju längre tid

eleven vistas på arbetsplatsen ju tydligare blir detta, varigenom även APU och gymnasial lärlingsutbildning skiljer sig åt. Viktigt för att lärlingsutbildningen ska kunna fungera bra är att företagets arbetsuppgifter har en bredd som någorlunda motsvarar det yrke lärlingen ska utbilda sig för. Konjunkturläge, branschstruktur och geografiskt läge kan vara faktorer som spelar roll för om eleven kan få med sig alla moment i yrket. Långt ifrån alla företag kan uppfylla detta och därmed utnyttjas som lärlingsföretag.

Det är viktigt att göra sig analys av om det är möjligt att lära sig hela yrket på ett enskilt företag innan en elev påbörjar sin lärlingsutbildning där. Vid vårt studiebesök i Norge såg vi flera exempel på hur företag genom sk "uppläringskontor" samverkade inom olika branscher för att garantera att alla lärlingar fick en adekvat utbildning. En sådan funktion skulle lärlingsråden kunna ha i en svensk lärlingsmodell, speciellt om de samtidigt hade ett mer regionalt perspektiv.

En annan viktig faktor för hur utbildningens bör läggas upp gäller lärlingens förkunskaper. Många företag har i våra enkäter och intervjuer uppmärksammat detta. Lärlingsutbildning bygger på ett nära samarbete mellan skola och arbetsgivare. En av skolans viktiga uppgifter är att ge eleverna tillräckliga breda förkunskaper för att kunna tillägna sig den gymnasiala lärlingsutbildningen. Många skolor arbetar med någon form av introduktionsperiod, som vanligen är skolförlagd. För att den ska bli meningsfull behöver längden på denna sannolikt variera mellan olika utbildningar.

Det finns flera faktorer, som vi tidigare berört, som har stor betydelse för kvalitetssäkring av lärlingsutbildningen, en sådan faktor är handledningen av eleverna på arbetsplatsen. Handledaren kommer ha en viktig roll i både i kontakterna med skolan och i kvalitetssäkringen av utbildningen. Genom initial handledarutbildning och regelbundna kontakter, t ex i form av *treparsamtal* mellan företrädare för företag, skola och lärlingen själv skulle kvalitetsarbetet underlättas.

Lärlingsutbildningarna måste utformas så att det är möjligt att bedöma om eleven verkligen når de nationellt fastställda målen. Skolan har det yttersta ansvaret för att detta sker och måste avsätta tid för att följa upp elevens resultat. Eleverna själva har små möjligheter att bedöma vilka moment som bör ingå i utbildningen. Olika stöd för kvalitetssäkring bör därför användas. I de länder och inom de branscher där lärlingsutbildning förekommer i större utsträckning finns många exempel att hämta. Ett exempel är bl.a. en *lär-*

lingsbok, där lärlingen redovisar vilka moment som utförts och får arbetsgivarens underskrift på detta. Genom att använda lärlingsböcker, som bl.a. finns inom traditionella lärlingsyrken, och som vi tagit del av i Norge kan det bli enklare för den enskilda eleven att få en tydligare bild av vad som krävs för att uppnå målen i utbildningen. Dessutom kan handledare och yrkeslärare kontinuerligt kunna följa lärlingens framsteg och utveckling.

Genom att använda en lärlingsbok kombinerat med trepartsamtal och med sen tydlig kursuppläggning skulle kvaliteten kunna förbättras avsevärt. Dessutom kan också en ökad individuell anpassning av utbildningen ske.

Branscher som saknar traditionella lärlingsavtal har ibland valt andra sätt för att kollektivavtalsreglera villkoren för elever. I sådana avtal regleras elevernas villkor genom att precisera vilka moment i arbetet som lärlingen får arbeta med och villkoren för detta, till exempel att eleven ska ha en handledare och inte ersätta någon i reguljär produktion. Syftet med detta är att lärlingen inte ska användas som gratis arbetskraft i okvalificerade uppgifter utan lära sig yrkets alla delar.

Om lärlingsutbildning blir vanligare inom gymnasieskolan kommer det att bli ännu viktigare att vara överens om vilka regler som ska tillämpas för gymnasieeleverna. Eftersom dagens APU-period är så pass kort, 15 veckor har någon detaljerad regleringen av villkoren inte befunnits nödvändig. När APU infördes sades att den skulle vara kursplanestyrd och att skolan skulle ha ansvaret. I själva verket har det bara skett i liten utsträckning. På många håll har APU haft ett relativt svagt samband med kursplanerna.

När den arbetsplatsförlagda utbildningsperioden blir avsevärt längre som i den nya gymnasiala lärlingsutbildningen, kommer säkert fler arbetsgivare att vilja använda lärlingarna till arbetsuppgifter där de bidrar till produktionen, både inom ramen för utbildningen och utanför denna. Det kommer att vara viktigare att reglera vad som gäller i dessa situationer och att kvalitetssäkra utbildningens innehåll. Förslag om detta har framlagts av den särskilde utredaren (SOU 2010:19). Dessa förslag har ännu inte färdigbehandlats inom Regeringskansliet.

Sammantaget visar företagsstudien på en mer positiv inställning och upplevelse från arbetsplatsernas sida än vad som många gånger kan ha utmålats i politisk retorik, media och vissa gånger av företagens nationella branschorganisationer. Inte minst de små företagen och arbetsplatser inom smala yrkesområden tycks se lärlings-

utbildning som en möjliggörare av företagets och yrkets fortlevnad. Undersökningen visar också på vikten av att se lärlingsutbildningen som en utbildningsform som ska gynna både skola, elev och företag. Det är viktigt att främst från skolans sida vare sig i retorik eller agerande låta sin tacksamhet över lyckade utplaceringar resultera i otydliga beskrivningar eller krav på de åtaganden som en arbetsplats gör när de tar emot en lärling. Arbetsplatser som tar emot lärlingar fullgör dessutom en viktig länk i generationsväxlingen och kompetensförsörjningen inom företaget eller yrket.

7.3 Gymnasial lärlingsutbildning – en alternativ väg inom yrkesutbildningen

Vid lärlingskommitténs diskussioner med arbetsmarknadens parter och branschorganisationer har framkommit att majoriteten önskar att huvudmodellen för grundläggande yrkesutbildningen i Sverige även i framtiden ska vara en i huvudsak skolbaserad gymnasial yrkesutbildning med inslag av arbetsplatsförlagt lärande. Enligt nationella lärlingskommitténs uppfattning finns dock mycket som talar för att lärlingsutbildningen kan utgöra ett viktigt komplement till den skolförlagda gymnasiala yrkesutbildningen med ännu ej utprovad potential. Lärlingsutbildning är ett sätt att brygga över det gap som skapats mellan skola och arbetsliv. Det är emellertid viktigt att ta till sig att ett gemensamt upplägg kanske inte kan passa alla yrken. Yrken kräver olika lång utbildning och har behov av olika kombinationer av teori, yrkesteori och färdighetsträning

I svensk utbildningspolitik har det alltsedan 1970-talet funnits en tydlig ambition att få yrkesutbildningarna att passa i samma mall. Innan yrkesutbildningen blev en del av gymnasieskolan varierade längden på yrkesskolans utbildningar från några veckor till flera år. Efter denna reform blev utbildningarna tvååriga, för att sedan förlängas till tre år. Om det ska vara möjligt att bygga upp väl fungerande lärlingsutbildningar inom ramen för gymnasieskolan måste det finnas en respekt för de olikheterna som existerar inom olika yrkesområden. Det finns inte en mall som passar överallt. Utbildningsväsendet måste i nära samarbete med branscherna utforma olika lärlingsupplägg som är anpassade efter branschens behov och förutsättningar.

Ofta dras all yrkesutbildning över en kam och betraktas som ett enhetligt utbildningsområde, men de skiljer sig ofta åt i struktur

och upplägg beroende på de målyrken de siktar mot. Inom vissa yrken är teoretisk problemlösning och färdighetsträning integrerade. I andra är det helt avgörande att de teoretiska momenten klaras av innan färdighetsutbildningen påbörjas. Inom vissa yrken finns långa traditioner kring hur utbildningen kvalitetssäkras. I andra finns inga sådana traditioner. Skillnaderna mellan yrken och mellan branscher innebär att branscher har olika förutsättningar att skapa fungerande gymnasiala lärlingsutbildningar.

Erfarenheter från andra länder och vissa svenska branscher visar att en lärlingsutbildning även kan fungera i nya yrken utan sådan tradition. Under lång tid har begreppet "modern apprentice" markerat att inte bara traditionella industri- och hantverksyrken kan ha lärlingsupplägg, utan även t.ex. yrken inom IT-området eller t.o.m. finansområdet. I Norge har lärlingsutbildningar införts på många områden där det inte tidigare funnits lärlingar, exempelvis utbildningar inom vårdområdet och servicesektorn som har t.ex. utvecklats under det senaste decenniet.

I vissa yrken finns en omfattande samsyn kring vilka kunskaper yrket kräver och hur kvalitetssäkringen kring utbildningen ska se ut. Inom andra områden har ingen sådan tradition utvecklats. Det krävs på dessa områden ett mer omfattande arbete för att säkra att den skolförlagda utbildningen och lärlingsutbildningen verkligen ger likvärdiga kunskaper.

Yrkesprogrammen består av olika delar teori, yrkes(fack-)teori och färdighetsträning, där teori och yrkest teori i högre grad lämpar sig för skolförlagda kurser, medan färdighetsträningen passar bättre arbetsplatsförlagd. Hänsyn måste också tas till det faktum att gymnasieskolan ger en grundläggande yrkesutbildning och att det i flera branscher krävs ytterligare utbildning eller färdighetsträning för att en person ska bli färdigutbildad. Många av de yrken som i dag har lärlingsavtal har en sammanlagd utbildningstid på 4–5 år. I vissa yrken är det viktigt att klara de teoretiska momenten tidigt i utbildningen innan färdighetsträningen påbörjas. Elektriker är ett exempel på ett yrke där det behövs mycket teori i utbildningen, vid sidan av kärnämnen. Sådana behov kan förändras över tid och kan bero på internationella överenskommelser eller statliga regleringar. Även om det i vissa avseenden vore idealiskt är det utopiskt att tro att kraven från skola och arbetsliv helt skulle kunna sammanfalla. I flera olika yrken kommer det därför även fortsättningsvis finnas behov av dubbel reglering av utbildningskraven. I utbildningspolitiken fastställs mål för att uppnå en examen i gymnasieskolan.

Dessa krav kommer ibland inte att vara tillräckliga för att kunna arbeta i yrket. Lagstiftning såväl som andra bestämmelser kan ställa krav på ytterligare kvalifikationer, i form av t.ex. ytterligare en lärlingsperiod eller godkända betyg på specifika moment av utbildningen.

Även i fortsättningen kommer det troligen att finnas skillnader mellan vad som krävs för att genomföra en gymnasieutbildning och vad som krävs för yrkesbevis och gesällbrev. Kraven för en gymnasial yrkesexamen kommer att regleras både i skollagen och i gymnasieförordningen. Vad som krävs för yrkesbevis eller legitimation bestäms av andra instanser. Det är angeläget att synkroniseringen av dessa krav blir så stor som möjligt.

Nationella lärlingskommittén anser att gymnasial lärlingsutbildning kan utvecklas och få en betydligt större omfattning än den har i dag, speciellt inom nya yrkesområden. De volymer på gymnasial lärlingsutbildning som uppnåtts före försöksverksamheten, allt ifrån åttiotalet och framåt, med som mest ett par tusen elever, har endast varit marginella. Det finns en stor potential att engagera nya företag och branscher för lärlingsutbildning.

Ungdomar lär på olika sätt och för många ungdomar fungerar en skolförlagd yrkesutbildning alldeles utmärkt. För andra utgör ett lärande huvudsakligen förlagt till arbetslivet ett bättre alternativ. En sådan uppläggning kan fungera bättre ur det sociala sammanhang en arbetsplats utgör och underlätta den kunskapsprocess som utvecklas mellan lärling och handledare genom ett praktiskt deltagande i en realistisk produktionsprocess. För dessa ungdomar erbjuder en gymnasial lärlingsutbildning ett bra alternativ. Dock ställer lärlingsmodellen alltid stora krav på elevens motivation, ofta större än för det skolförlagda alternativet.

Den gymnasiala lärlingsutbildningen medger också en större flexibilitet att organisera yrkesutbildning som annars troligen inte kunde komma till stånd. Det kan t.ex. gälla en viss inriktning på ett nationellt yrkesprogram som inte finns på en ort då elevunderlaget eller antalet apu-platser är för litet. Det kan också vara ett alternativ när det gäller udda yrken där lärlingsutbildningens möjlighet till uppläggning är mer tillfyllest. Det finns naturligtvis många andra motiv för att skolhuvudmannen och det lokala/regionala näringslivet bedömer att gymnasial lärlingsutbildning är ett bra sätt att organisera yrkesutbildning och därför inrättar en sådan.

Enligt kommitténs uppfattning kan, under rätt förutsättningar, ett mer omfattande lärande på arbetsplats kombinerat med viss

skolförlagd utbildning utgöra ett alternativ till skolförlagd yrkesutbildning. Det är angeläget att lärlingsutbildning kan utvecklas också inom branscher och yrkesområden där en svag eller obefintlig lärlingstradition finns och där företagen efterfrågar den. Det kan gälla yrkesområden som t.ex. barnomsorg, vård och omsorg samt handel och administration. Den starkt växande tjänste- och servicesektorn lämpar sig också väl för lärlingsutbildning inom många områden, det gäller t.ex. inom städ och servicebranschen. Inte minst ur jämställdhetssynpunkt är det viktigt att öppna upp och utveckla möjligheterna till lärlingsutbildning också inom traditionellt kvinnodominerade områden.

Det är angeläget att etableringen av lärlingsutbildning får ta tid. De stora lärlingsländernas system vilar på lång tradition. Det är rimligt att anta att det även efter försöksverksamheten slut kommer ett skede med en fortsatt, långsiktig uppbyggnad av gymnasial lärlingsutbildning.

Utgångspunkten för gymnasireformen 2011 är att alla nationella yrkesprogram ska kunna erbjuda en lärlingsutbildning som alternativ till den skolförlagda utbildningen. Lärlingskommittén förutsätter att alla branscher är intresserade av att utnyttja försöksverksamheten till att förbereda ett lärlingsspar. Sedan är det väl troligt att detta alternativ inom vissa områden åtminstone till en början blir mindre frekvent. Avgörande blir företagens intresse att tillsammans med skolan utveckla lärlingsutbildning där behov finns. Genom att etablera två parallella alternativ för yrkesutbildning som leder till samma kvalitativa mål borde Sverige stå bättre rustat än de traditionella lärlingsländerna som periodvis kan ha betydande problem med tillgång på lärlingsplatser.

8 Kommitténs förslag

8.1 Behov av tydligare struktur i lärlingsutbildningen

Skolan har det övergripande och samlade ansvaret för hela lärlingsutbildningen liksom för annan gymnasial utbildning. De medverkande arbetsplatserna erbjuder sina realistiska arbetsmiljöer och sin yrkeskompetens.

Våra studier visar tydligt att de lokala kontakterna mellan skola och företag i störst utsträckning avgör arbetsplatsernas inställning till, och erfarenhet av lärlingsförsöket. Det är lokalt som utbildningens ska omsättas i väl fungerande daglig verksamhet. Samtidigt pekar undersökningen på en stor spridning i hur lärlingsförsöket organiseras lokalt. Kännedomen om lärlingsråden är dålig bland arbetsplatserna, deltagande i handledarutbildning likaså. Det kan göra att man ibland kan ifrågasätta i vilken utsträckning som kraven i försöksverksamhetens förordning fått fäste lokalt.

En rimlig slutsats är att den nationella nivån i högre utsträckning behöver fastslå vad en nationell gymnasial lärlingsutbildning ska innebära. Vilka formella processer och strukturer krävs för att säkerställa en gemensam svensk modell för gymnasial lärlingsutbildning? Här tycks förordningen hittills ha lämnat allt för stora frihetsgrader för att kunna säkra en nationellt kvalitetssäkrad och likvärdig lärlingsutbildning. Av detta skäl bör skolan ha en särskilt utsedd person/funktion med ansvar för samordning och kvalitetssäkring av lärlingsutbildning och med fördel också annan arbetsplatsförlagd utbildning.

I detta fortsatta utvecklingsarbete har branschorganisationerna en mycket viktig roll att etablera hållbara strukturer och kommunicera gemensamma riktlinjer och kvalitetsprinciper. Frågan om hur gemensamt fastslagna strukturer och processer ska imple-

menteras lokalt måste liksom utbildningssystemet i övrigt och som undersökningen tydligt visar, fortsatt hanteras lokalt för att bibehålla lärlingsutbildningens lokala styrka och drivkraft.

Lärlingskommitténs förslag: Skolans övergripande och samlade ansvar för hela lärlingsutbildningen och de krav detta ställer bör förtydligas inom hela styrkedjan. För att understryka detta bör skolan även ha en särskilt utsedd person/funktion med ansvar för samordning och kvalitetssäkring av lärlingsutbildningen. Även de medverkande arbetsplatserna åtaganden bör förtydligas.

8.2 Styrdokumentet ska kunna genomföras på arbetsplatsen

En tydlig slutsats av vår företagsstudie (jfr avsnitt 5.2.5) är att en väl fungerande lärlingsutbildning förutsätter ett grundligt förarbete där kursplanernas (från 2011/2012 ämnesplaner) mål bryts ner till konkreta utbildningsområden och arbetsmoment. Nedbrytningen är en förutsättning för en bra utbildningsplanering och uppdelning mellan skola och arbetsplats och i den fortlöpande uppföljningen av lärlingens utbildning. Den kan också tjäna som en mycket bra utgångspunkt för arbetsplatsernas möjlighet att påverka utbildningens innehåll och bidra till att nedbrytningen av kursplaner (d.v.s. de olika arbetsmomenten) ligger i linje med yrkeslivets behov och krav. I intervjuerna framkommer också exempel på arbetsplatser som varit aktiva i utvecklingen av utbildningens innehåll. Det gäller främst inom smala yrkesområden där mer specifika kursplaner saknas.

Lärlingskommitténs förslag: Skolverket bör få i uppdrag att ta fram riktlinjer för hur styrdokumentens (ämnesplanernas) mål inom lärlingsutbildningen kan brytas ned till utbildningsavsnitt som kan omsättas på arbetsplatsen i form av en studieplan eller lärlingsplan för varje elev.

8.3Handledarutbildning för alla företag som tar emot lärlingar

Som tidigare nämnts ger våra undersökningar något oroväckande resultat avseende hur väl de mer formella kraven på lärlingsutbildningen (som ställs i förordningen) har implementerats lokalt. Handledarutbildningar erbjuds och företagen deltar i den, i starkt varierande

omfattning. Orsakerna tycks i hög utsträckning handla om förberedelser, anpassning och kommunikation främst från skolans men ibland också från arbetsplatsernas sida.

Trots allt är resultaten när det gäller deltagande i handledarutbildning knappast förvånande. Tidigare undersökningar¹ har också visat att det är svårt att få deltagare till handledarutbildningar. Den största utmaningen tycks vara i att göra handledarutbildningarna mer attraktiva och anpassade till arbetsplatsernas förutsättningar och behov.

På grund av den omfattning och betydelse det arbetsplatsförlagda lärande har inom lärlingsutbildningen bör dock särskilda krav ställas på dess handledare. Det gäller bl.a. att den eller de som är handledare inom lärlingsutbildningen verkligen besitter rätt yrkeskompetens och att de är fullt införstådda med innehållet i och målen för den lokala utbildningsplanen. De särskilda förutsättningar som råder inom gymnasial lärlingsutbildning medför att de ansvariga för utbildningen nog måste försäkra sig om att handledaren fått särskild utbildning för sitt uppdrag eller på annat sätt har motsvarande kunskaper. Detta var också Gymnasieutredningens förslag inför att den nya lärlingsutbildningen skulle permanentas. Enligt kommitténs uppfattning kan det vara ändamålsenligt att se handledarutbildningen i två (eller flera) steg, där den första delen är en orientering om de ramar som gäller för gymnasial lärlingsutbildning, vilket kommer till uttryck i den särskilda förordningen om statsbidrag till handledarutbildning (SFS 2008: 756) som gäller inom försöksverksamheten. Del två skulle innehålla mer av yrkesrelevant handledningsinstruktion som lämpligen kan vara branschspecifik.

Lärlingskommitténs förslag: På varje arbetsplats som tas i anspråk för gymnasial lärlingsutbildning ska någon person ha genomgått en orienterande handledarutbildning, som anordnas via skolans försorg. Utbildningen bör omfatta de fem punkter som redan ingår i gällande förordning om statsbidrag till handledarutbildning (SFS 2008: 756). Då denna bl.a. omfattar grundläggande faktorer som gymnasieskolans styrdokument, betyg och bedömning samt lärlingsråd bör några undantag ej medges.

¹ Se exempelvis Yrkesutbildningsdelegationens undersökning om samverkan mellan gymnasieskola och arbetsliv från 2005.

8.4 Etablering av ett Nationellt lärlingsråd

Uppbyggnaden av gymnasial lärlingsutbildning är en process som bör få ta tid. Det visar erfarenheterna från Norge som 1994 införde ett lärlingssystem. Vi föreslår i detta betänkande en reglering av verksamheten för att strama upp lärlingsutbildningen och ge den en högre kvalitet. En sådan utveckling kommer att kräva en samordnande hand. Även om nationella programråd nu inrättas så bör en paraplyorganisation för lärlingsverksamheten finnas åtminstone under en uppbyggnadstid. Ett sådant organ, förslagsvis benämnt Nationellt lärlingsråd, bör i samband med Nationella lärlingskommitténs utveckling formas inom utbildningsdepartementets eller dess myndigheters område och innehålla företrädare för utbildningsmyndigheter, arbetsmarknadens parter och branscher som är aktiva inom lärlingsverksamheten. Eventuellt bör övervägas att parterna/branscherna ska vara i majoritet och ha ordförandeposten.

Lärlingskommitténs förslag: Ett Nationellt lärlingsråd bör inrättas inom utbildningsdepartementets eller dess myndigheters område för samordning av den fortsatta uppbyggnaden av lärlingsutbildning. Rådet bör innehålla företrädare för utbildningsmyndigheter, skolhuvudmän och arbetsmarknadsparter och branscher och företag som är aktiva inom lärlingsverksamheten. Rådet bör samverka med de nationella programråd som nu inrättas men bör också utgöra en paraplyorganisation för lärlingsutbildningsfrågor.

8.5 Nationellt kvalitetssäkringssystem för yrkesutbildning

Flera länder har utvecklade system för kvalitetssäkring av yrkesutbildning, bl.a. för att garantera nationell likvärdighet och anställningsbarhet inom aktuellt branschområde. Ett sådant system bör naturligtvis omfatta all yrkesutbildning, men med tanke på att lärlingsutbildningen inrymmer stor flexibilitet och betydande lokalt friutrymme kan man tänka sig att den går före.

De nationella programråd som Skolverket nyligen har tillsatt bör enligt Lärlingskommitténs uppfattning utgöra lämpliga fora för ett sådant arbete. I samband med att Skolverket utvecklar arbetsformerna för sina nationella programråd för yrkesprogrammen förefaller det naturligt att ta upp en systematisk diskussion med branscherna om att:

- utveckla ett system med kriterier för godkännande av arbetsplatser som tar emot lärlingar.
- utveckla ett system för handledarutbildning med uppföljning
- utveckla system för uppföljning och utvärdering av lärlingsutbildningen där parterna ges ett betydande inflytande

Utifrån ett sådant underlag skulle såväl ett nationellt lärlingsråd som de lokala lärlingsråden ha bättre förutsättningar för sina uppdrag och kan därmed på sikt få större betydelse för utbildningens utveckling. Samarbete fordras även för översyn av yrkesspecifika kursplaner samt för utbildning av personal som handhar introduktion, uppföljning och bedömning på arbetsplatser med lärlingar.

Lärlingskommitténs förslag: De nationella programråden bör få i uppdrag att i en systematisk diskussion med sina branscher utveckla ett system för kvalitetssäkring (uppföljning och utvärdering) av den gymnasiala lärlingsutbildningen. De bör även till stöd för de lokala program-/lärlingsråd ta fram kriterier för godkännande av arbetsplatser som tar emot lärlingar.

8.6 Ökat inflytande för arbetsmarknads- och branschorganisationer

Våra studier har visat att arbetsmarknads- och branschorganisationerna spelar en mycket viktig roll i utvecklingsarbetet för att etablera hållbara strukturer och kommunicera gemensamma riktlinjer för lärlingsutbildningen. Genom de Nationella programråden har det skapats ett centralt forum för varje bransch även om vi bedömer att det även behövs en samordnande organisation, ett Nationellt lärlingsråd. Arbetsmarknads- och branschorganisationer bör ta större initiativ och få mer inflytande över lärlingsutbildningen, som i andra lärlingsländer. Frågor om hur centralt fastslagna strukturer och processer för lärlingsverksamheten ska implementeras över hela landet måste, liksom i utbildningssystemet i övrigt, hanteras i nära anslutning till lokala huvudmän och företag för att ta till vara och bibehålla lärlingsutbildningens lokala styrka och drivkraft.

Lärlingskommitténs bedömning: Arbetsmarknads- och branschorganisationerna har en mycket viktig roll i den fortsatta utvecklingen av lärlingsutbildningen både på nationell, regional och lokal nivå. De bör ta större initiativ och få mer inflytande över hur centralt

fastslagna strukturer och processer ska implementeras lokalt. Detta måste dock liksom i utbildningssystemet i övrigt ske i nära dialog med huvudmän och företag för att ta till vara och bibehålla lärlingsutbildningens lokala styrka och drivkraft.

8.7 Ersättning till företagen

Lärlingskommittén menar att det finns en ganska enhetlig syn från avnämarna sida om att ersättning ska utgå men att dess storlek ska förhandlas fram lokalt mellan skolhuvudman och företag beroende på omfattning och om flera företag deltar i lärlingens utbildning. Skolverkets uppföljning visar emellertid att endast en mycket liten del, 12 procent av bidraget, vid de offentliga skolorna har använts till att ersätta företagen och 3 procent till att ersätta handledare för förlorad arbetsinkomst. Det är nästan ingen av de fristående huvudmännen som har använt bidraget till att ersätta företag. När det gäller att ersätta handledare för de fristående huvudmännen är det cirka 1 procent som har använts till det.

Nationella lärlingskommittén föreslog i sitt första delbetänkande att Regeringen borde förtydliga denna ståndpunkt, men samtidigt hålla dörren öppen för en flexibel hantering då alla företag inte har samma syn på behovet av ersättning. Regeringen har genom ändring i försöksförordningen 2010-08-26, (SFS 2010:1102) föreskrivit att bidrag får lämnas för huvudmannens kostnader för ersättning till arbetsgivare samt för kostnader för utveckling av den gymnasiala lärlingsutbildningen. Härvid får högst 10 000 kr användas för sådana utvecklingskostnader, kopplade till skolan, varför 15 000 kr skulle kunna komma företagen till del. Statsbidragsrekvisitionen utgår från huvudmannens kostnader, vilket innebär att om huvudmannen inte haft några kostnader för ersättning till arbetsgivare är de inte tvungna att utbetala 15 000 kr. Förändringen gäller från 1 januari 2011 så några erfarenheter av dess tillämpning finns ännu inte.

Enligt kommitténs uppfattning är dock begreppet ”utvecklingsarbete” i detta avseende tveksamt. Mycket tyder på att skolan har stort behov av resurser för att säkerställa att det finns en särskilt utsedd person/funktion med ansvar för samordning och kvalitets-säkring av lärlingsverksamheten. Ersättningen spelar däremot generellt sett en liten roll för företagens beslut att delta i försöket och påverkar i begränsad omfattning den dagliga utbildningen på arbetsplatserna.

Därför skulle man kanske kunna tänka sig att utvecklingsarbetet i stället handlade om att främja den kontinuerliga kontakten mellan handledare, lärare och lärling samt genom att de lokala lärlingsråden samverkade regionalt för att förbättra och kvalitetssäkra utbildningen. Detta upplägg skulle kunna innebära att skolan kunde låsa sitt resurstillskott i en samordnartjänst medan företagen lade hela eller del av sitt resurstillskott i en gemensam kassa för att utveckla lärlingsutbildning. De norska upplärningskontoren kan vara en bra förebild för detta. Detta skulle ytterligare kunna betonas genom att företagen/branscherna kan ha majoritet och ordförandepost i lokala/regionala lärlings- alt programråd och vara mer avgörande för arbetsplatsernas upplevelse av lärlingsutbildningen.

Lärlingskommitténs bedömning: Då ersättningen ofta spelar en liten roll för företagens beslut att delta i försöket och även i begränsad omfattning påverkar den dagliga utbildningen på arbetsplatserna kan företagen välja att lägga hela eller del av sitt resurstillskott i en gemensam kassa för att utveckla och förbättra lärlingsutbildningen.

8.8 Lärlingsrådet - en stor förbättringspotential

De lokala lärlingsråden utgör en viktig kontaktyta mellan huvudmän och företag och rådet har en central roll i lärlingsförsöket. Som framgått tidigare lämnar vår företagsstudie några oroväckande resultat avseende hur väl de mer formella kraven på lärlingsutbildningen (som ställs i förordningen) har implementerats lokalt. Ett sådant område är lärlingsråden, som fortfarande upplevs som relativt okända. Rådets relativa anonymitet kan bero på flera saker. De har ännu inte kommit igång ordentligt, kommunikationen om dem är dålig eller också spelar de en sådan begränsad roll i utbildningen att de blivit marginaliserade. Även om lärlingsråden kan ha svårt att nå upp till den centrala samordnande roll som förordningen ålägger det så är det viktigt att det finns en organiserad form för samverkan. Det är därför angeläget att se över och tydliggöra lärlingsrådets roll och säkerställa att de blir det kraftfulla forum som det var tänkt både för samråd och för beslutsfattande. Det kan t. ex. handla om att lokalt ge lärlingsråden större ansvar och befogenheter och också att fatta vissa beslut om resursfrågor och medeltilldelning.

Lärlingsrådets organisation varierar som framgått starkt; från separata råd för varje lärlingsutbildning till råd som är gemensamma

med programrådet för hela programmet. Hur man ska organisera råden måste bestämmas lokalt utifrån de lokala förutsättningar som råder. Skäl som talar för en gemensam organisation är enligt Lärlingskommitténs mening att de båda alternativa uppläggen av yrkesutbildningen siktar mot samma kunskapsmål och mot en gemensam arbetsmarknad. Kvalitetssäkringen av utbildningen och balansen mellan utbildningen i skolan och på arbetsplatsen kan då utvecklas mer. Ett annat skäl är också att utnyttja mötestiden mer rationellt både för arbetslivets och skolans representanter.

Kommitténs förslag: Alla huvudmän ska ha fungerande lärlingsråd (som kan vara gemensamma med programråden) med uppgift att utveckla samarbetet mellan skola och arbetsliv samt se till att det arbetsplatsförlagda lärandet håller hög kvalitet. Ett sätt att underlätta detta är att ge lärlingsråden större ansvar och befogenheter och också fatta vissa beslut om resursfrågor och medelstillelse. Utvärdering av lärlingsrådets verksamhet bör också vara en del av skolans kvalitetsarbete. Med den viktiga roll som lärlingsrådet har är det viktigt att tydliga principer tillämpas för att utse dess representanter och markera vilka mandat de har.

8.9 Regional samverkan

För att gymnasial lärlingsutbildning ska komma till stånd fordras en nära och väl utvecklad regional och lokal samverkan mellan skolhuvudmännen och de branscher/företag som ska ta emot och utbilda lärlingar. I våra direktiv (Dir 2008:106) finns uppdraget att stimulera huvudmän och företag eller branscher till regional samverkan. 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.

Incitament till samverkan

Den regionala nivån är inte definierad i uppdraget eller i direktiven till Lärlingskommittén. Regionförbund, kommunalförbund, samverkansavtal och regionala nätverk utgör olika former av regional

samverkan. 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 skolhuvudmän 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. Incitamenten för att samverka regionalt kommer inte via statliga bidrag, eller via förordning eller försöksverksamhet. Drivkrafter, motiv och former för regional samverkan inom försöksverksamheten med lärlingsutbildning måste komma från de insedda behoven. Flera branschorganisationer efterfrågar ett helhetsperspektiv på behovet av kompetens bör omfatta alla utbildningsformer både inom och utanför 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. Detta kräver ofta en samordning över de kommunala gränserna, vilket kan underlätta i kontakterna skola – arbetsliv.

Det finns dock många praktiska frågor att lösa innan man kommit igång med samverkan. De lokala lärlingsråden har i dag svårt att överblicka de framtida kompetensbehoven. Därför finns det anledning till att utveckla formerna för samverkan vad gäller anskaffning och dimensionering av lärlingsplatser, såväl andra former av praktikplatser för att stimulera till en utökning av antal platser. En regional planering ökar förutsättningarna till att ge alla en bild av det framtida kompetensbehovet samt ger möjlighet till samverkan när det gäller examinatorer, lokaler och resurser m m.

Kommitténs förslag: Genom regional samverkan kan man med en gemensam planering och resursutnyttjande kvalitetssäkra utbildningen. Lärlingsråd eller andra samarbetsorgan och branschorganisationer som arbetar med regionala perspektiv tillsammans bör därför ges möjlighet att ansöka om extra statsbidrag för att etablera regional samverkan. Det ger sammantaget och bättre dimensionering av utbildningen totalt för de medverkande företag och branscher. Samarbete kan med fördel ske kring marknadsföring av utbildningen, avtal, handledarutbildning samt att gemensamt arbeta med kursinnehåll för att kvalitetssäkra det arbetsplatsförlagda lärandet. Det bör även finnas utrymme för att utveckla en webbaserad lösning till

att hantera samtliga praktikplatser i regionen för att underlätta kontakter mellan företag och skola.

Det ska även finnas en tydlig dialog mellan de Nationella programråden och de lokala lärlingsråden för att kunna tillgodose information och kvalitetssäkra utbildningen. Till detta krävs en sammanhållande part som driver och följer upp den regionala samverkan till behörig myndighet.

8.10 Slututvärdering av lärlingsförsöket efter år tre

Lärlingskommitténs förslag: Skolverket bör få i uppdrag att slututvärdera lärlingsförsöket efter det tredje året (då lärlingskommittén upphört) och eleverna kommer ut i arbetslivet parallellt med elever från de mer skolförlagda utbildningarna. Frågor som därvid särskilt bör belysas är i vilken grad eleverna får anställning samt i vilken utsträckning eleverna är behöriga till fortsatta studier i yrkeshögskola respektive högskola.

8.11 Fortsatt lärlingsutbildning inom det individuella programmet?

I den historiska redovisningen av lärlingsliknande utbildningar i gymnasieskolan i vår första delrapport redovisas lärlingsutbildning inom det individuella programmet som ett alternativ. Enligt 5 kap. 4b § skollagen kan lärlingsutbildning fortfarande förekomma på det individuella programmet. Denna ”klassiska” lärlingsutbildning kännetecknas av att det föreligger ett anställningsförhållande och att lärlingen uppbär lärlingslön i enlighet med avtal mellan arbetsmarknadens parter. Under de senaste åren har antalet lärlingar på individuellt program varit mycket litet. Det kan ifrågasättas huruvida det finns behov av att reglera denna äldre form av lärlingsutbildning när en mer flexibel och modern lärlingsverksamhet införs permanent i skollagen.

Lärlingskommitténs förslag: Den lärlingsutbildning som med stöd av 5 kap. 4b § skollagen har förekommit på det individuella programmet bör utgå då lärlingsutbildning permanentas inom ramen för nationella programmen.

9 Konsekvenser av våra förslag

9.1 Gällande bestämmelser och våra förslag

Enligt kommittéförordningen (1998:1474) är varje utredning skyldig att redovisa vilka konsekvenser de förslagen den framlägger kan få i olika avseenden. Om förslagen i ett utredningsbetänkande påverkar kostnader eller intäkter för staten, kommuner, landsting, företag eller andra enskilda så ska en beräkning av dessa kostnader redovisas i betänkandet. Om förslagen innehåller samhällsekonomiska konsekvenser i övrigt ska dessa redovisas. Vi kommer att närmare utveckla detta avsnitt i vårt slutbetänkande.

9.2 Konsekvenser för arbetsgivaren och arbetsplatsen

Eftersom våra förslag inte förpliktar några företag eller organisationer att medverka med lärlingsplatser inom gymnasial lärlingsutbildning är det upp till respektive arbetsgivare att ta ställning till om man vill delta i verksamheten och därvid göra en ekonomisk bedömning. Då de flesta företag anger befintliga eller kommande rekryteringsbehov som huvudsakligt motiv för medverkan kan man betrakta kostnader och eventuella olägenheter som inslag i rekryteringsprocessen. Vi har därför inte beräknat några ökade kostnader för arbetsgivare.

En mycket kraftig utbyggnad av lärlingsutbildningen däremot, så att den t.ex. blev den dominerande formen av grundläggande yrkesutbildning, skulle innebära betydande kostnadsöverföringar från offentlig till privat sektor av ekonomin och skulle troligen kräva systemändringar i finansieringen av yrkesutbildningen.

9.3 Konsekvenser för arbetsmarknadens parter

Våra förslag innebär först och främst en aktivare roll för arbetsmarknadens parter men innebär även ökat inflytande över yrkesutbildningen. Vi föreslår att parterna i viss utsträckning kan kompenseras för detta ur de medel som avses gå till lärlingsutbildning.

9.4 Konsekvenser för skolhuvudmän och skolor

Att både genomföra traditionell skolförlagd utbildning och gymnasial lärlingsutbildning kan medföra ökade kostnader för skolhuvudmännen, även om vissa synergieffekter kan finnas. Vårt förslag om behov av en särskild lärlingssamordnare vid skolor med flera lärlingar är ett exempel på detta.

9.5 Konsekvenser för elever

Eleverna får tillgång till flera alternativa uppläggningar av sin yrkesutbildning och kan välja mellan traditionell skolförlagd utbildning med APU/APL samt gymnasial lärlingsutbildning. En möjlighet att skraddarsy utbildningar för elever med särskilda intressen blir också möjligt inom t.ex. små yrkesområden.

10 Det fortsatta arbetet i lärlingskommittén

Kommitténs arbete fortsätter även under 2011, liksom försöksverksamheten i årskurserna 2 och 3. Då inträder en ny fas eftersom lärlingsutbildningen successivt kommer att permanentas från årskurs 1 inom den nya gymnasieskolans ram. Implementeringen av den nya gymnasieskolan förväntas pågå över en längre tid. Kommittén har enligt sina direktiv i uppdrag att särskilt följa utvecklingen ur näringslivets synvinkel och se hur försöksverksamheten lever upp till arbetsmarknadens behov. Därför kommer kommittén även under 2011 fortsätta sin uppföljning mot de deltagande företagen men i högre grad också involvera branschorganisationerna.

För att kunna dra slutsatser av lärlingsförsöket jämfört med den vanliga skolförlagda utbildningen avser Lärlingskommittén också göra fortsatta studier för att belysa elevernas bakgrund i form av meritvärde, studieavbrott m.m. liksom att fortsätta följa arbetet inom lärlingsråden samt hur utbildningen kan kvalitetssäkras. Den viktigaste och kanske mest intressanta frågan hinner vi dock bara initialt belysa under vår ”mandattid”, där får andra ta vid. Det gäller lärlingselevernas anställningsbarhet, får de jobb inom utbildat yrke och hur förhåller de sig i detta avseende till elever som gått en huvudsakligen skolförlagd utbildning?

I den skolpolitiska debatten har frågan om en betydande utbyggnad av den gymnasiala lärlingsutbildning varit aktuell. Kommittén kommer därför att via kontakter med företag och skolor följa upp potentialen i att utöka lärlingsutbildningens volym och vilka faktorer som har betydelse för en utbyggnad. I Budgetpropositionen (prop. 2010/11:1) uttrycker Regeringen sin vilja att under åren 2011–2014 satsa 794 miljoner kronor på att skapa 30 000 lärlingsplatser inom gymnasieskolan. Skolor som anordnar lärlingsplatser får ett stimulansbidrag, som till övervägande del ska fördelas till arbetsplatser där lärlingen genomgår sin utbildning. Regeringen föreslår att 44 miljoner

kronor avsätts för gymnasial lärlingsutbildning i den nya gymnasieskolan under 2011. För åren 2012, 2013 och 2014 beräknar regeringen att 146 miljoner kronor, 277 miljoner kronor, respektive 327 miljoner kronor avsätts för ändamålet.

Särskilt yttrande av ledamoten Johan Olsson, Svenskt Näringsliv

Svenskt Näringsliv är av annan åsikt än Läringskommittén som helhet när det gäller inrättandet av ett nationellt lärlingsråd samt kommitténs bedömning av statsbidragets användning.

När det gäller inrättandet av ett nationellt lärlingsråd, under 8.4, ser Svenskt Näringsliv inte något behov av ett sådant råd och vi anser att det inte skulle tillföra något mervärde i arbetet med lärlingsutbildningar. Vi gör också bedömningen att ett sådant råd inte tillför något till de nationella programrådets arbete med yrkesutbildning som helhet. Ett nationellt lärlingsråd riskerar att skapa onödig administration och dra resurser som annars hade kunnat användas för att förbättra yrkesutbildningen för eleverna. Det riskerar också att bli problematiskt med ett råd med särskilt uppdrag för lärlingsutbildningarna då det är kvalitetsarbetet för arbetsplatsförlagt lärande som helhet som är det centrala. Vi anser därför att det vore bättre att öka de nationella programrådets inflytande och ge dem mandat att tillsammans med Skolverket ta ansvar också för lärlingsutbildningarna. Förutsättningarna för lärlingsutbildning ser väldigt olika ut för olika branscher. Det är därför viktigt att lösningarna kan se olika ut och förutsättningarna för att det ska lyckas ökar om arbetet ligger på respektive programnivå. Att inrätta ett horisontellt lärlingsråd med ansvar för vissa delar av de vertikalt organiserade programråden riskerar att försvåra kvalitets- och utvecklingsarbetet.

Även under 8.7 skiljer sig Svenskt Näringslivs åsikt från kommitténs bedömning. Svenskt Näringsliv anser att det inte bör styras hur företagen ska använda statsbidraget. I och med lärlingsutbildningen tar företagen hand om minst hälften av elevens utbildning, då krävs ett större resonemang om kostnader och ersättningar. Gymnasieskolan bygger idag på offentlig finansiering och det är inte rimligt att det överförs kostnader för elevers utbildning på företagen utan att de kompenseras för detta.

För att lärlingsutbildningen ska fungera och hålla hög kvalitet och på så sätt vara attraktiv för elever och i slutändan företag behövs stora förbättringar. Statsbidraget om 25 000 bör tillfalla företagen för deras merkostnader vad gäller introduktion av lärlingen, handledning och utbildning till handledare, utbildning och uppföljning av lärlingens utveckling m.m. Hur företagen sedan väljer att använda pengarna, enskilt eller tillsammans med andra företag, ska vara upp till företaget.

Källor och referenser

Litteratur och rapporter:

- Collin, Lina, (2010): *Statsbidragets användning 2008/2009 samt 2009/2010*. Skolverket.
- Collin, Lina, (2010): *Uppföljning av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning läsåret 2009/2010*. Skolverket.
- Collin, Lina, (2009): *Uppföljning av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning läsåret 2008/2009*. Skolverket.
- Företagarna (2009/2010): *Småföretagsbarometern*.
- Företagarna (2010): *Lärlingsutbildning och entreprenörskap i skolan, – Förutsättningar för företagande och jobb*
- Hovlin Karin, (2010): *Gymnasial lärlingsutbildning – vad tycker företag och organisationer?* Governo AB.
- Hovlin Karin, (2010): *Delrapport 1 – Resultat av enkätundersökningen*. Governo AB.
- Hovlin Karin, (2010): *Delrapport 2 – Resultat av intervjuundersökningen*. Governo AB.
- Lemar, Signild, Olofsson, Jonas, (2010): *Om lärlingsrådets funktioner*. Umeå Universitet.
- Nordström Skans, Oskar (2009/6): *Varför är den svenska ungdomsarbetslösheten så hög?* Finanspolitiska rådet.
- OECD, (2008): *Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training Sweden*.
- Olofsson, Jonas & Panican, Alexandru, (2008): *Ungdomars väg från skola till arbetsliv – nordiska erfarenheter*. Nordiska ministerrådet.
- Petersson Lars (2010): *Erfarenheter av APU?* Lunds Universitet.
- Skolinspektionen(2010): *Tillsyn och kvalitetsgranskning 2009. Skolinspektionens erfarenheter och resultat*.

SOU 2009:85: *Gymnasial lärlingsutbildning - Hur blev det? Erfarenheter från första försöksåret. Betänkande av Nationella lärlingskommittén.*

SOU 2010:19: *Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv.* Wennemo, Irene.

Thunborg, Malin (2009): *Regional samverkan.* Regionförbundet Östsam

Referensgrupper:

Företag

- ABS group, Vadstena (Industri/teknik), Lars Petersson
- City Gross, Norrköping (Handel), Jessica Nore
- Coor, Finspång (Industri/teknik), Jan Olofsson
- Hallgrens plåt, Mjölby/Motala (Bygg), Jan Janse
- HFS Sandelin AB, Motala (Industri/teknik), Tommy Nilsson
- Mekkabaren, Linköping (Livsmedel), Jeanette Lanemo
- Rimforsa Strand, Rimforsa (Hotell & restaurang), Veronica Eriksson
- Stjernerunds gård, Askersund (Lantbruk), Mikael Gilbertsson
- Swedish Tissue, Kisa (Industri/teknik), Jörgen Banck

Studie- och yrkesvägledare

- Barbro Andersson, Luleå gymnasium, Luleå
- Johan Dahlberg, Anders Ljungstedts gymnasium, Linköping
- Åsa Kristiansson Hult, Staffansgymnasiet, Söderhamn
- Roger Källström, Carlsunds utbildningscenter, Motala
- Kristina Stillmark, Bromangymnasiet, Hudiksvall

Intervjuer:

- Arhages Måleri, Dan Arhage, Ägare, Handledare
- Fyrstads El AB, Munkedal/Uddevalla, Bo Persson, VD, Huvudägare, handledare, sitter med i Programråd/lärlingsråd som företagsrepresentant och för EIO västra Sverige
- Göteborgs stad, Kallebäcks äldreboende, Marie Lökkeberg, Undersköterska, Handledare
- Hallgrens Plåt AB, Mjölby, Lars Andersson, delägare och arbetsledare samt huvudansvarig handledare
- Hedin Bil, Göteborg, Sven-Åke Braf, Verkstadschef
- Ivarssons Bygg AB, Norrköping, Anders Wihag, Arbetsledare, platschef, Handledare
- Bostadsstiftelsen Platen, Motala, Sören Wik, HR-Chef
- Reijmyre glasbruk, Reijmyre, Ulf Engstrand, Produktionschef, handledare
- Scandic Frimurarhotell, Linköping, Tonje Glad, Receptionschef

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.

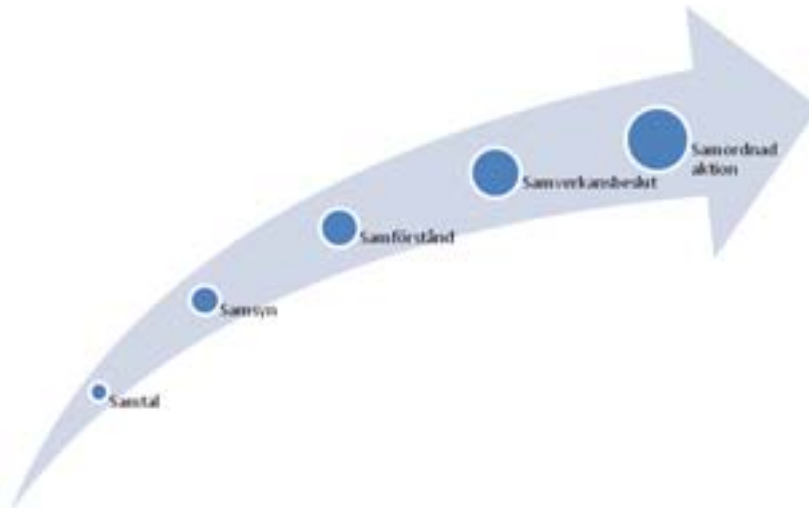
Så långt handlar det om regional samverkan mellan kommuner. I försöksverksamheten med lärlingsutbildning tillkommer fler aktörer, som t.ex. branscher, företag, eller fackförbund.

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 uppfylla.

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 finansier.

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 företagets 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.

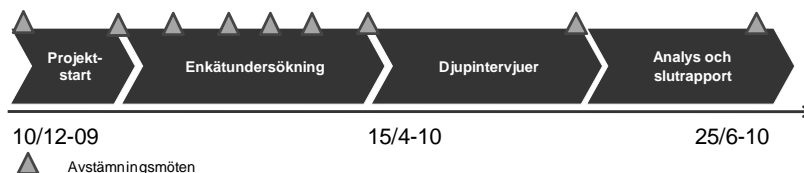
Undersökningen har genomförts i tre faser:

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 korrigerering 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 frågetecken eller med uteblivet svar.

i. Bortfall och bortfallsanalys

Det finns två kategorier bortfall, dels objektbortfall 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 objektbortfallet uppgår till 49,4 procent (574 företag). I tabell 1 visas objektbortfallet 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.

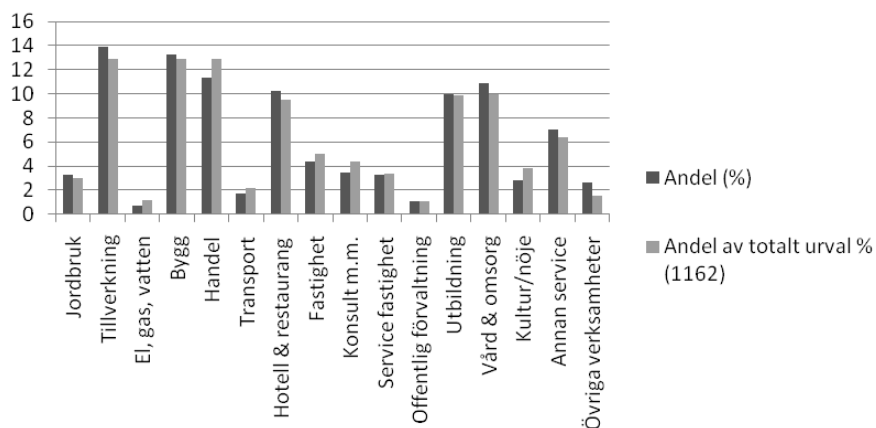
För att ge en mer rättvisande bild av företagens och organisationernas inställning till och erfarenheter av gymnasial lärlingsutbildning, redovisas fortsättningsvis därför endast resultaten från de företag som faktiskt har, eller har haft, en lärling. Detta innebär att

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

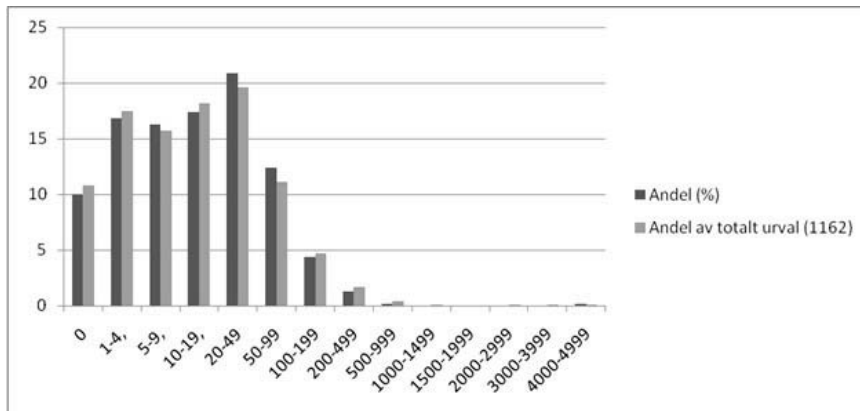


m. Majoriteten är mindre företag

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

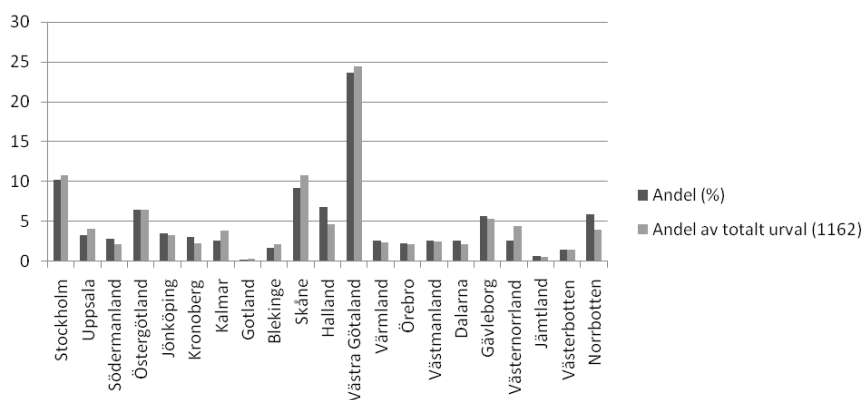


n. Många företag och organisationer i Västra Götaland

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

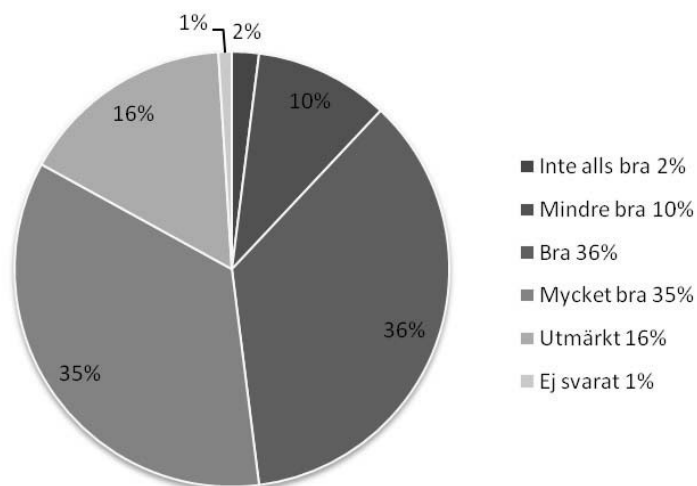
Hur fattas beslutet om vilken lärling ett företag ska ta emot? I tabell 6 framgår att ungefär hälften av företagen har varit delaktiga på olika sätt i denna process och ungefär hälften svarar att det är skolan som valt lärling utan direkt diskussion eller samråd företaget (se tabell 6). Majoriteten,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

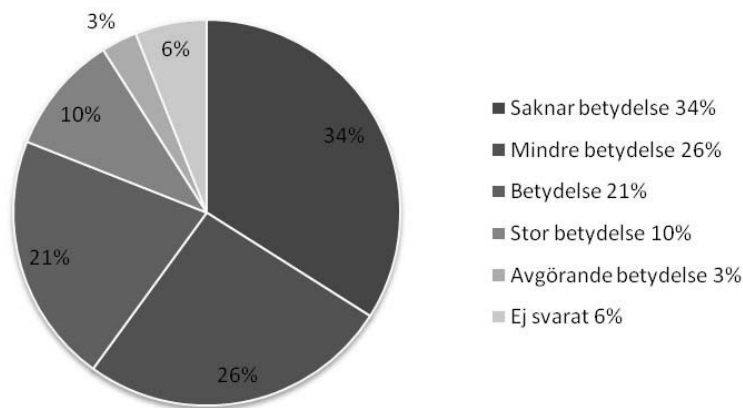
Slutligen har vi ställt frågan om hur företagen och organisationerna upplever att kontakterna fungerat med branschorganisationen. Här har vi ett förhållandevis stort partiellt bortfall, ca 20 procent har valt att inte svara på frågan vilket skulle kunna tolkas som att man inte har någon uppfattning i 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**.

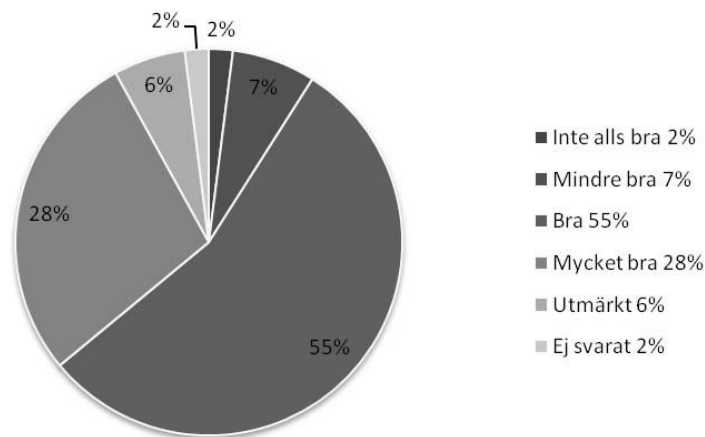
Sammanfattande diskussion

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 företagens 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 svarsrutan.

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"/>

Sida 1 of 4

Nationella Lärlingskommittén c/o Skolverket 106 20 Stockholm

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.

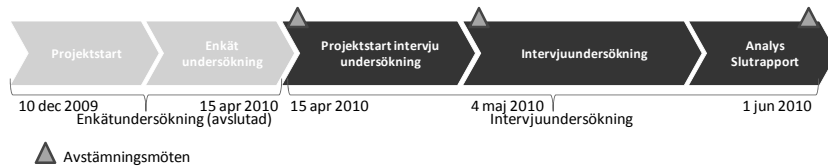
Intervjuundersökningen har genomförts i tre faser:

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 företagens verksamhet? Finns det möjlighet att anpassa utbildningen (innehåll, upplägg, omfattning) för bättre överensstämmelse med företagens 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 lärlingsför sökandet 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 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 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 (svendepøve) 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 arbejdsgivernes 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 yrkesteoriska 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. Ansvar 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 Kontraktsformer

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 arbetsplatsförslagda 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.

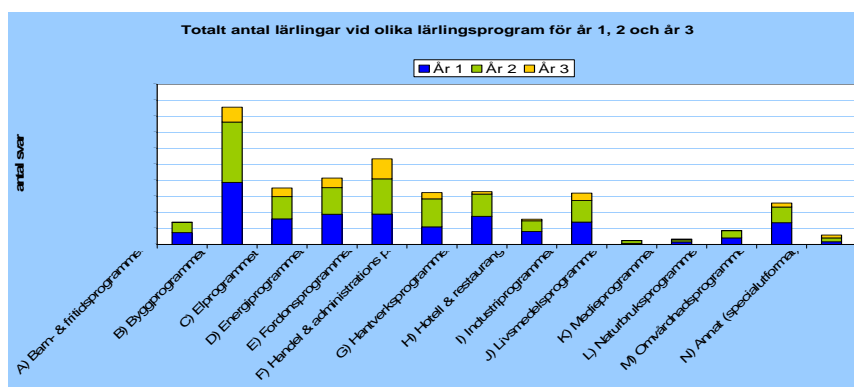
Under hösten 2010 och våren 2011 kommer uppföljningen av lärlingsrådets verksamhet att fortsätta. En ny enkätundersökning avseende de skolor som deltog i lärlingsutbildningsförsöket läsåret 2009/10 kommer att genomföras under våren 2011. Dessutom

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



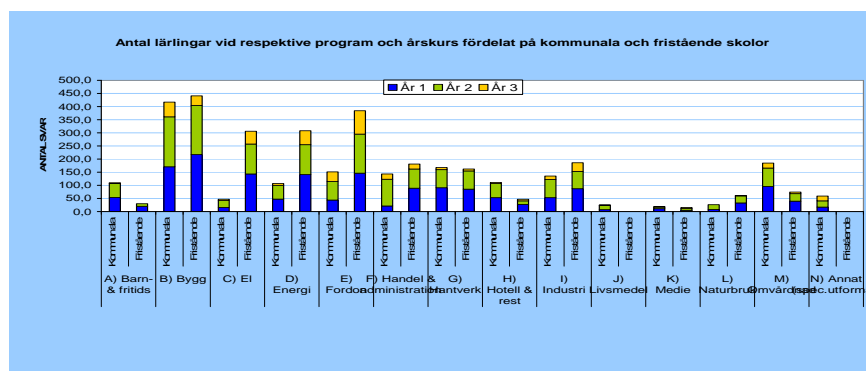
Byggprogrammet är det program som utbildar det största antalet lärlingar. Totalt går 858 lärlingar på årskurs 1, 2 och 3 i byggprogrammet. Därefter har Fordon-, El- och Energiprogrammen flest lärlingar. Dessa följs i sin tur av Industriprogrammet, Handel & administration och Hantverksprogrammet. Livsmedelsprogrammet

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.

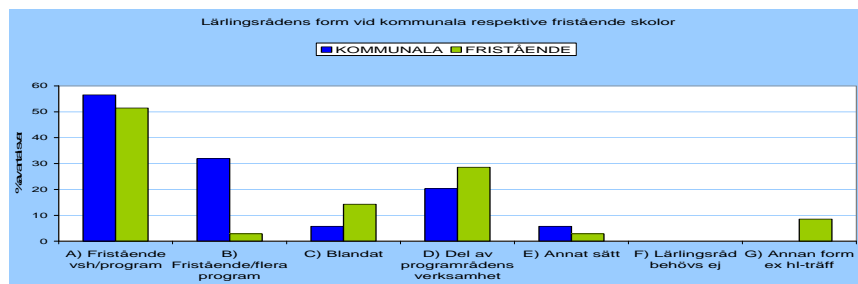
5.1 Lärlingsrådets organisation

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 mötetstidpunkter 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. Karaktärsämnesläraren, 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 karaktärsämnesläraren 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 karaktärsämnesläraren 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

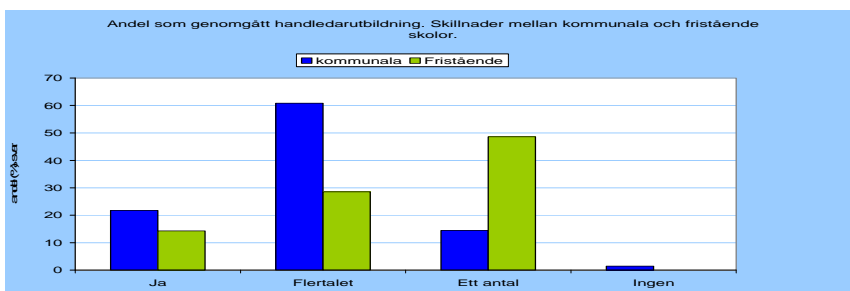
Av det som berörts ovan om skolans och arbetslivets gemensamma ansvar blir det uppenbart att handledarutbildningen är en väsentlig fråga. I förordningen för gymnasial lärlingsutbildning definieras lärlingsrådets ansvar för handledarfrågan. Lärlingar ska utbildas

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.

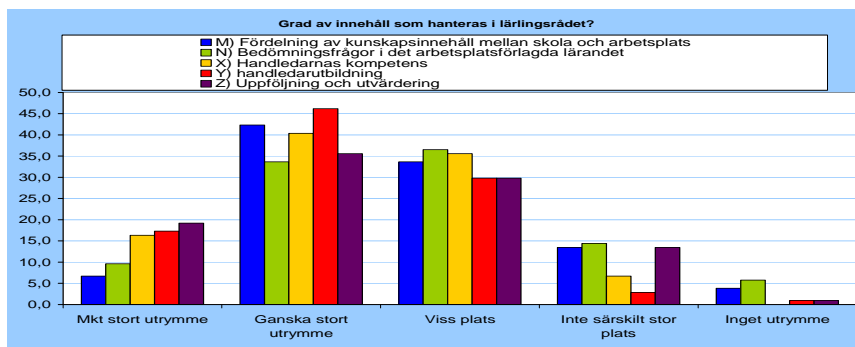
En fråga handlar om handledarna har utbildning. En annan fråga är hur omfattande och vilken kvalitet utbildningen har. Det framstår som att kvaliteten på de handledarutbildningar som genomförts varierar kraftigt. Arbetslivsföreträdare återger i intervjuerna samma ytterligheter i den här frågan som i 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.

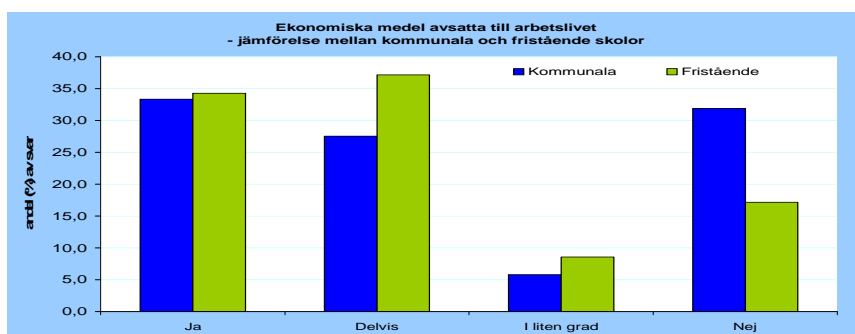
6.6 Medelsfördelning och resursfrågor

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 skolledare, karaktärsämneslärare och arbetslivsrepresentanter, har huvudsakligen det uppdra-

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 allmänteoretisk 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 (Höghielm 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 skolbänsutbildning 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 konkurrensen. ”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:

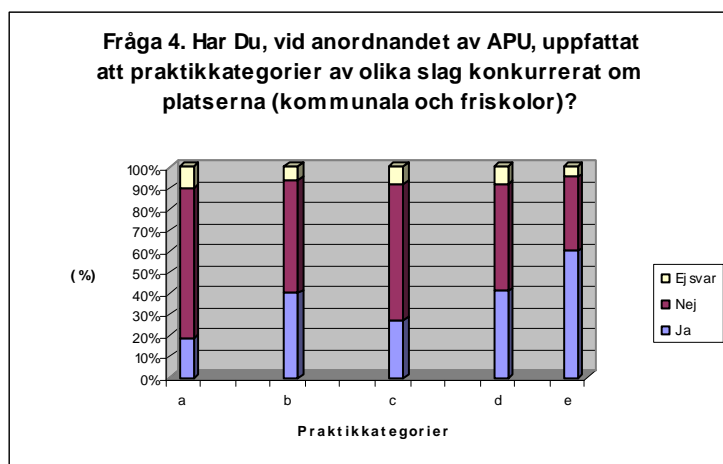
”I nuläget säger företag och fackföreningar att det är viktigt med APU men tillhandahåller inte platser.”

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 lärlingsspår; 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:

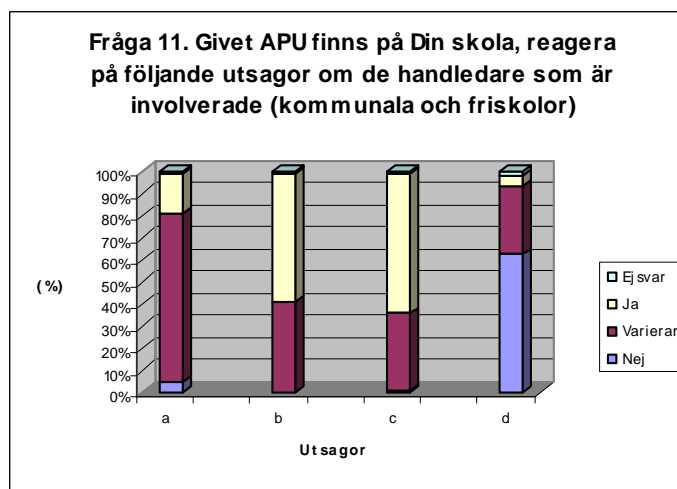
”Granskningen visar t.ex. att skolorna i de allra flesta fall inte planerar APUn i syfte att uppfylla kursplanernas mål. I stället stannar skolornas ambition vid att välja APU-plats efter program och elevens individuella inriktning och det blir därmed den enskilda arbetsplatsens inriktning och behov 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 APUn, 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 världsökonomins 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 när-
liggande 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.

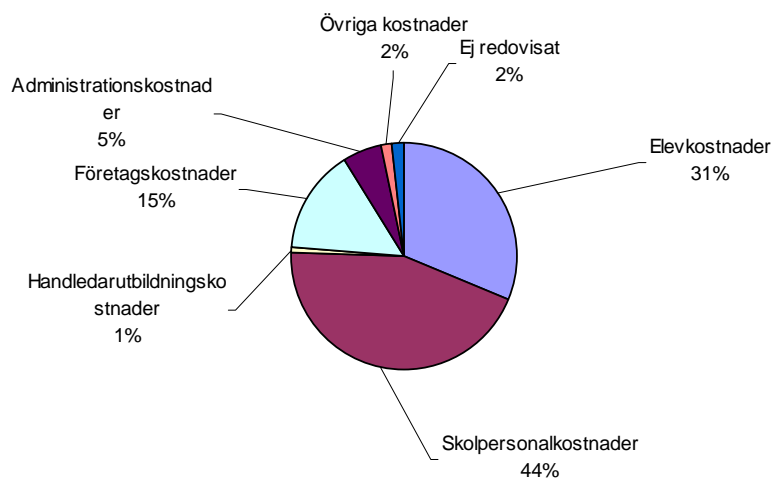


Diagram 3.1 består av följande sex kostnadsslag: skolpersonalkostnader, elevkostnader, företagskostnader, administrationskostnader, handledarutbildningskostnader, övriga kostnader och ej redovisat. I bilaga 1 redovisas vad kostnadsslagen baseras på.

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 kostnadsslaget, 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 skolpersonalskostnader 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.

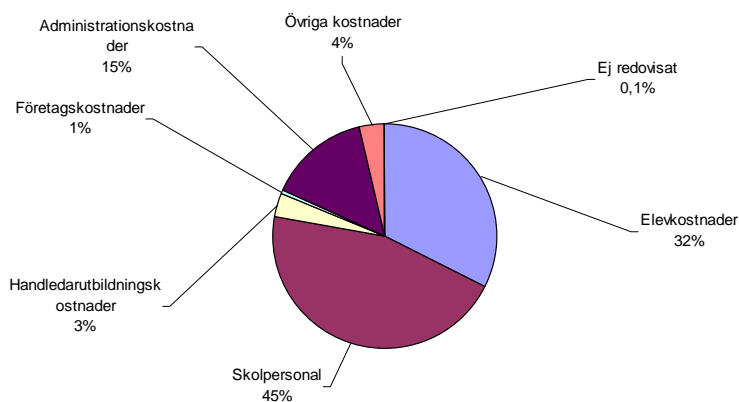


Diagram 3.2 visar vad de fristående huvudmännen har använt statsbidraget till under läsåret 2009/10. Huvudmännens svar har sammanställts i sex kostnadsslag. Samtliga underkategorier till kostnadsslagen som bidraget har använts till redovisas i bilaga 2.

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 metaanalys 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 studielånen. 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]