

Gymnasial lärlingsutbildning – med fokus på kvalitet!

Hur stärker vi kvaliteten i gymnasial lärlingsutbildning?

Slutbetänkande av Nationella lärlingskommittén

Stockholm 2011



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2011:72

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>

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

Omslag: Gestaltungsbyrån, Norrköping.

Tryckt av Elanders Sverige AB.
Stockholm 2011

ISBN 978-91-38-23642-0
ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för Utbildningsdepartementet

Regeringen bemyndigade 2008-09-11 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 2008-11-04 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.

Fyra nya ledamöter har därefter tillkommit i kommittén, nämligen Christina Linderholm, Företagarna som genom beslut 2009-05-18 ersatt Henry Gaunitz. Roy Wernberg, Byggnadsindustrins Yrkesnämnd, har genom beslut 2009-12-01 ersatt Tony Blom, Zenita Cider, Sveriges Kommuner och Landsting, har genom beslut 2010-03-02 ersatt Kerstin Ahlsén samt Johan Olsson, Svenskt Näringsliv, som genom beslut 2010-09-28 har ersatt Kristina Scharp.

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

Lärlingskommittén har varit ett rådgivande organ till den försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning, som startade höstterminen 2008. Kommittén har haft till uppgift att främja den arbetsplatsförlagda utbildningen inom försöksverksamheten i syfte att påverka den framtida lärlingsutbildningens kvalitet och innehåll.

Kommittén, som antog namnet Nationella Lärlingskommittén, har under sitt tredje verksamhetsår haft nio sammanträden och genomfört en studieresa. Nationella Lärlingskommittén har vidare anordnat två konferenser om gymnasial lärlingsutbildning och har deltagit vid Skolverkets konferenser i samband med Gymnasieskola 2011. Lärlingskommittén har vidare via sin hemsida tillhandahållit stödmaterial till skolhuvudmän och företag. Kommittén har också haft samråd med samtliga branschorganisationer under utredningsarbetet. Arbetet har skett i nära samarbete med myndigheterna på utbildningsområdet, Skolverket och Skolinspektionen, som båda varit adjungerade till Kommitténs möten. Vidare har Kommittén haft nära samarbete med forskare och experter vid Lunds, Stockholms och Umeå universitet. Kommittén har också haft många direktkontakter med huvudmän och skolor samt inte minst med företag/arbetsplatser som deltar i försöksverksamheten.

Nationella Lärlingskommittén får härmed överlämna sitt slutbetänkande "Gymnasial lärlingsutbildning – med fokus på kvalitet – Hur stärker vi kvaliteten i gymnasial lärlingsutbildning" (SOU 2011:72). Kommitténs uppdrag är därmed slutfört.

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	9
1 Kommitténs uppdrag och arbetsformer	23
1.1 Utgångspunkter för kommitténs arbete.....	23
1.2 Metoder och arbetssätt	25
1.3 Externa kontakter och samråd	26
2 Verksamhet inom lärlingskommitténs område 2011	29
2.1 Riksdagens beslut om kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning	29
2.2 Uppdrag till Skolverket	33
2.3 Kommitténs studie om arbetsplatsers inställning till att ta emot gymnasiala lärlingar 2011	36
2.4 Kommitténs bransch & yrkesnämndskontakter.....	39
2.4.1 Bakgrund	39
2.4.2 Genomförande, metod och arbetssätt.....	39
2.4.3 Erfarenheter från försöksverksamheten.....	41
2.5 Lärlingsrådsstudien	42
2.5.1 Metod, urval m.m.	42
2.5.2 Kritiska frågor och förslag avseende lärlingsråden	43
2.6 Stödmaterial (hemsida m.m.)	45
2.6.1 Informationsmaterial.....	45
2.6.2 Kvalitetssäkrad lärlingsutbildning i handeln	46
2.7 Kommitténs studiebesök.....	47

3	Arbetsplatsförlagt respektive skolförlagt lärande.....	49
3.1	Lärlingsbegreppet och lärlingsliknande utbildningar.....	49
3.2	Avgränsning mot arbetsplatsförlagt lärande (APU/APL).....	51
3.3	Lärande på arbetsplats, teori och praktik.....	57
4	Samverkan skola – arbetsliv	61
4.1	Gymnasieskolans betydelse för samhällets kompetensförsörjning.....	61
4.2	Studie- och yrkesvägledning.....	62
	Information och valprocess	64
4.3	Samrådsorgan på nationell, regional och lokal nivå.....	65
4.4	Branschsynpunkter på kvalitet och samverkan	69
5	Erfarenheter av försöksverksamheten 2008/09–2010/11	75
5.1	Förordningen om försöksverksamheten	75
5.2	Beslut om platser och lärlingsutbildningens omfattning.....	76
5.3	Lärlingsrådets organisation och funktion.....	82
5.4	Utbildningens uppläggning och styrdokumentens roll	108
5.5	Handledare och yrkeslärare	110
	5.5.1 Handledare	110
	5.5.2 Handledarutbildning.....	111
	5.5.3 Handledarintroduktion för alla företag som tar emot lärlingar	112
	5.5.4 Yrkeslärare.....	114
5.6	Behörighetskrav, antagning och urval.....	120
5.7	Elevens rätt och skolhuvudmannens skyldighet	123
5.8	Utbildningskontrakt, anställning och arbetsmiljö	124
	5.8.1 Avtal och överenskommelser under försöksverksamheten	124

5.9	Statsbidragets användning 2010/2011 och ersättningsfrågan.....	132
5.10	Företagens erfarenheter av försöksverksamheten	141
6	Särskilda frågor.....	147
6.1	Regional samverkan mellan huvudmän och företag/branscher.....	147
6.2	Jämnare könsfördelningen inom lärlingsutbildningen.	150
6.3	Behörighet för vidare studier	152
6.4	Lärlingsutbildning i andra former, gesällprov mm	154
6.5	Kompetensbrister inom yrkesutbildningen	154
7	Permanent lärlingsutbildning från 2011	159
7.1	Möjligheter med Gymnasial lärlingsutbildning – en alternativ väg inom yrkesutbildningssystemet.....	159
7.2	System för säkring av kvalitet i lärlingsutbildning.....	167
7.3	Statsbidragets användning och ersättningsfrågan	173
7.4	Fortsatt stöd till företag och huvudmän	175
7.5	Utvecklingen av den gymnasiala lärlingsutbildningen och vilka arbetsplatser som kan medverka	175
7.6	Vem blir lärling och varför?	187
8	Kommitténs samlade bedömning, överväganden och förslag.....	193
8.1	Krav på framtidens lärlingsutbildning	193
8.2	Behov av tydligare struktur i lärlingsutbildningen.....	194
8.3	Handledarintroduktion för alla företag som tar emot lärlingar	196
8.4	Samverkansorgan på lokal nivå.....	198

8.5	Behov av ett nationellt råd för kvalitetsfrågor samt ett nationellt system för kvalitetssäkring av yrkesutbildningen	199
8.6	Regional samverkan.....	201
8.7	Ekonomiska överväganden	202
8.8	Slututvärdering av lärlingsförsöket efter år tre.....	203
8.9	Information om lärlingsutbildningens möjligheter.....	203
8.10	Behov av mer forskning inom yrkesutbildningsområdet	204
8.11	Hur kan branscherna medverka till ökad kvalitet	204
8.12	Behov av fortsatta stöd- och utvecklingsinsatser	206
	Källor och referenser	207

Bilagor

Bilaga 1	Kommittédirektiv 2008:106.....	211
Bilaga 2	Arbetsplatsers inställning till gymnasiala lärlingar 2011.....	217
Bilaga 3	En slutredovisning om lärlingsrådets funktioner	237
Bilaga 4	Hur ska vi kvalitetssäkra den framtida gymnasiala lärlingsutbildningen för att säkra arbetsmarknadens behov? – Branscher & yrkesnämnder ger sin bild	277
Bilaga 5	Skolverkets redovisning av statsbidraget för försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning läsåret 2010/2011.....	301

Sammanfattning

Bakgrund, lärlingsutbildning i dag, kommitténs uppdrag

Gymnasieskolans grundläggande yrkesutbildning 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. Ända sedan 1950-talets stora utbyggnad av yrkesskolan har skolförlagd utbildning kommit att bli normgivande för hur yrkesutbildningen utformas, speciellt i och med gymnasieskolans införande och tiden därefter. Ur inlärningssynpunkt är dock arbetsplatserna väsentliga för att levandegöra de teorier som förmedlas i skolans undervisning och för att utveckla elevernas förmågor i en verklighetsnära miljö samt för att fördjupa elevernas yrkestekniska och sociala kompetens. Detta kommer till uttryck i behovet av att finna olika former av arbetsplatsförlagt lärande.

Genom gymnasireformen 2011 kommer alla nationella yrkesprogram även att kunna erbjudas som lärlingsutbildning. Gymnasial lärlingsutbildning utgör nu en alternativ, parallell väg till yrkesexamen inom gymnasieskolans yrkesprogram. Yrkesutbildning kan således erbjudas dels som i huvudsak skolförlagd utbildning med minst 15 veckor på arbetsplats, dels som gymnasial lärlingsutbildning med minst 50 veckor på arbetsplats. Båda alternativen ställer samma formella krav på elevernas förkunskaper, utbildningsmålen är desamma och båda ska leda fram till en gymnasial yrkesexamen. Ungdomar lär på olika sätt och för många ungdomar fungerar en skolförlagd yrkesutbildning alldeles utmärkt. För andra erbjuder ett lärande huvudsakligen förlagt till arbetslivet ett bättre alternativ. Dock ställer lärlingsmodellen alltid stora krav på elevens motivation och egna ansvarstagande, ofta större än för det skolförlagda alternativet.

Nationella lärlingskommittén har deklarerat att huvudmodellen för den grundläggande yrkesutbildningen också i framtiden bör vara i huvudsak skolbaserad. Lärlingskommittén förutsätter att alla branscher så långt möjligt är intresserade av att även utnyttja lärlingsspåret inom sina yrken. Avgörande blir företagets intresse att tillsammans med skolan utveckla lärlingsutbildning där det finns behov och elev efterfrågan.

Genom att etablera två parallella alternativ för yrkesutbildning som leder till samma kvalitativa mål har Sverige utvecklat en egen variant av yrkesutbildning som skulle kunna förena de bästa inslagen från både skolförlagt och arbetsplatsförlagt lärande. Därigenom kan vi stå bättre rustade än många traditionella lärlingsländer, vilka periodvis kan ha problem med tillgång på lärlingsplatser när konjunkturen viker.

Efter tre år av försöksverksamhet gjordes hösten 2011 för första gången intagning till en reguljär gymnasial lärlingsutbildning. Landets skolhuvudmän och skolor har nu sjösat de nya utbildningarna och de första eleverna har tagits in. Erfarenheter från försöksverksamheten har hämtats in från olika håll och har analyserats av oss i Nationella Lärlingskommittén. Både vi och lärlingsutredningen har redovisat förslag till förbättringar till regeringen. De första besluten om lagreglering av framtida gymnasial lärlingsutbildning har nyligen tagits av riksdagen och regeringen har meddelat att flera förslag ska följa liksom uppdrag till skolmyndigheterna.

Under försöksverksamheten har det blivit allt mer uppenbart hur viktig en väl fungerande samverkan mellan skola och arbetsliv är för lärlingsutbildning. Det gäller här i ännu högre grad än för annat arbetsplatsförlagt lärande. Därför blir resultatet av den kvalitetsgranskning som Skolinspektionen gjort och som visade på många kvarstående brister i den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen ännu mer oroande. Under försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning har krav funnits på att inrätta särskilda lärlingsråd, som tilldelades viktiga uppgifter för samverkan. Vi har under 2011 fortsatt att följa dessa råds funktion, samtidigt som vi också påpekat att även existerande programråd kan fungera som lärlingsråd om de fullgör samma syften.

En gymnasial lärlingsutbildning av god kvalitet och i nära samarbete med arbetslivet kan enligt de undersökningar och studier genomförda av Nationella lärlingskommittén, bli ett viktigt komplement med ännu ej utnyttjad potential. Lärlingsutbildning är ett sätt att brygga över det gap som skapats mellan skola och arbetsliv.

Sammantaget visar Kommitténs företagsstudier på en positiv inställning och goda erfarenheter från arbetsplatsernas sida till lärlingsutbildningen. Inte minst de mindre företagen och arbetsplatser inom smala yrkesområden ser lärlingsutbildning som viktig för 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 inte vara otydlig på de åtaganden som en arbetsplats måste göra när de tar emot en lärling. Arbetsplatser som tar emot lärlingar underlättar dessutom generationsväxlingen och kompetensförsörjningen inom företaget eller yrket.

Inom svensk utbildningspolitik har det länge funnits en tydlig ambition att få yrkesutbildningarna att passa in i samma mall. Om det ska vara möjligt att bygga upp väl fungerande lärlingsutbildningar inom ramen för gymnasieskolan måste det finnas en respekt för de olikheter som existerar mellan olika yrkesområden. Utbildningsväsendet måste i nära samarbete med branscherna utforma olika lärlingsupplägg som är anpassade efter branschens behov. Krav för en gymnasial yrkesexamen regleras i skollag och i gymnasieförordning. Vad som krävs för yrkesbevis eller legitimation bestäms av andra instanser. Det är angeläget att synkroniseringen av dessa krav blir så stor som möjligt.

Den gymnasiala lärlingsutbildningen medger en större flexibilitet att organisera yrkesutbildning än vad som annars troligen kunde komma till stånd. Det finns naturligtvis många motiv för att skolvårdsmannen och det lokala/regionala näringslivet bedömer att gymnasial lärlingsutbildning är ett bra sätt att organisera yrkesutbildning och därför inrättar en sådan. Det är dock angeläget att etableringen av lärlingsutbildning blir uthållig och får ta tid. De stora lärlingsländernas system vilar på lång tradition. Det är rimligt att anta att det även efter försöksverksamheten slut kommer att bli nödvändigt med ett fortsatt, långsiktig utvecklingsarbete inom gymnasial lärlingsutbildning.

Huvudsakliga resultat från kommitténs arbete

Nationella lärlingskommittén har i samarbete med SCB och företaget CMA-Research genomfört en attitydundersökning om företags(arbetsplatsers) möjligheter och intresse till att ta emot lärlingar från gymnasieskolan. Denna studie omfattar, till skillnad från

vår förra företagsstudie, företag som inte har gymnasiala lärlingar. Urvalet har omfattat 6 000 företag.

Det visar sig att kännedomen om försöksverksamheten är dåligt spridd, endast 13 procent av företagen uppger att de har fått information om försöksverksamheten. Ytterligare 16 procent uppger att de ändå känner till verksamheten trots att de inte har fått någon information. Men huvuddelen, 70 procent, har inte fått någon information eller vet inte om detta. Att verksamheten är så dåligt känd är naturligtvis av stort intresse för det fortsatta utvecklingsarbetet.

Företagen har också fått uppskatta hur viktiga olika förutsättningar är för att företaget/organisationen ska kunna tänka sig delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Inte helt oväntat anser de tillfrågade företagen att tillgång till tid, resurser och kompetens samt lämpliga handledare och arbetsuppgifter är de viktigaste förutsättningarna för att de skulle kunna delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Mindre viktigt anser man att ersättning är samt att ansvaret för lärlingen kan delas med andra företag.

Företagen anser vidare att möjligheten att långsiktigt lära upp och sedan kunna rekrytera personer är en viktig faktor för att delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Det är även viktigt att ställa upp för samhället och den aktuella branschen.

På den centrala frågan om företaget/organisationer utifrån sina nuvarande förutsättningar skulle ha möjlighet att ta emot gymnasiala lärlingar svarar hela 32 procent att de har ganska eller mycket stora möjligheter att ta emot lärlingar. Intressant att notera är att små företag, som i dag tar emot majoriteten av lärlingarna, i studien i signifikant lägre grad än de stora och medelstora företagen har möjlighet att ta emot lärlingar. De 32 procent som bedömer att de har mycket eller ganska stora möjligheter att ta emot lärlingar motsvarar dock om man ser till målpopulationen cirka 80 000 arbetsplatser. Detta öppnar en betydande potential för framtida gymnasial lärlingsutbildning och kan ses mot bakgrund av Regeringens förslag om 30 000 nya lärlingsplatser till 2014.

Men de svarande företagen är också noga med att lyfta fram de förutsättningar som man tycker är viktiga för att ta kunna emot lärlingar, såsom tillgång på handledare och stöd från skolan. Anmärkningsvärt är också att så stor andel av arbetsplatserna är aktiva i samverkan med skola eller högskola och tar emot studerande/elever. Intressant är även att många är positiva till att anställa lärlingar, speciellt under de två sista åren. Totalt 28 procent av

företagen/organisationerna svarar att de skulle vara intresserade av att ha lärlingen anställd någon gång under själva utbildningstiden.

Lärlingskommitténs tidigare företagsundersökning gällande företag som tagit emot lärlingar visar att det främst är mindre företag och organisationer som har tagit emot gymnasiala lärlingar (SOU 2010:75 sida 63). De större företagen/organisationerna anser i större utsträckning än de små att de angivna förutsättningarna är viktiga för att delta. Undantaget är förutsättningar gällande ersättning, där de små företagen oftare anger dessa som helt avgörande eller viktiga.

Nationella lärlingskommittén har även under 2011 genomfört bransch- och yrkesnämndsseminarier. Syftet var att diskutera och finna möjligheter på hur man kan kvalitetssäkra gymnasial lärlingsutbildning. Det stora intresset för försöksverksamheten visar att många företag i flera branscher är positiva till att bidra till en ökad kvalitet. Det förekommer dock skillnader mellan branscher, vilket skulle kunna förklaras av olikheter i branschstrukturer och regionala och lokala skillnader i näringsliv och utbildningsutbud. Dessa skillnader innebär i förlängningen olika förutsättningar för samverkan mellan skola och arbetsliv.

Målet för branschseminarierna var dels att utröna branschernas och yrkesnämndernas erfarenheter och behov av gymnasial lärlingsutbildning, dels att bedöma hur Kommitténs förslag kan möta arbetslivets behov gällande kvalitetssäkringen av utbildningen. Företrädarna för arbetsmarknadens organisationer och branscher betona vid dessa möten vikten av en tydligare struktur för hela lärlingsutbildningen samt behovet av en obligatorisk handledarutbildning. Kommitténs oroväckande slutsatser avseende de lokala lärlingsrådets funktion samt frågan om ersättningens betydelse var några av resultaten från arbetet.

Kommitténs samlade bedömning och förslag

Nationella lärlingskommitténs huvuduppgift har varit att följa och bedöma samt dra erfarenheter från den pågående försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning främst ur arbetslivets perspektiv. Försöksverksamheten har i flera avseenden varit framgångsrik. Intresset från elever, huvudmän och arbetsplatser har varit betydligt större än vid tidigare försök att etablera lärlingsliknande utbildningar. Det finns en betydande potential i lärlings-

utbildningen, men mycket återstår dock i fråga om att säkerställa och utveckla främst kvaliteten. Det har också varit kort om tid att etablera en ny verksamhet, där huvudmannen är ovan vid att hantera den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen som man inte på samma sätt förfogar över. Våra förslag handlar därför mycket om att flytta fokus från kvantitet i form av utbildningsvolym till det inre arbetet och kvaliteten inom den gymnasiala yrkesutbildningen. Vi menar dock att en fortsatt utbyggnad inom nya otraditionella områden är viktig för en livskraftig gymnasial lärlingsutbildning. Ett generellt hot mot kvaliteten i yrkesutbildningen och på sikt också mot yrkesutbildnings existens är den tilltagande bristen på behöriga yrkeslärare.

Vi har tidigare i två delbetänkanden redovisat erfarenheter av försöksverksamheten och kommit med förslag till förbättringsåtgärder. Vi upprepar i flera fall våra tidigare förslag i de fall vi har fått nytt material som understryker förslagets relevans och möjligheter. Andra aktörers agerande har också i några fall påverkat våra förslag.

Behov av tydligare struktur i lärlingsutbildningen

Skolan har ett övergripande och samlat ansvar för hela lärlingsutbildningen på samma sätt som för annan gymnasial utbildning. De medverkande arbetsplatserna ställer sina realistiska arbetsmiljöer och sin yrkeskompetens till förfogande. I denna skärning mellan skola och arbetsmarknad blir frågan om *graden av reglering* av lärlingsutbildningen aktuell. Det handlar i hög grad om att få en likvärdig, kvalitativ och rättssäker gymnasieutbildning som samtidigt är så flexibel i sin uppläggnings att den kan genomföras på arbetsplatser med skiftande förutsättningar. Det gäller att undvika en regelbyråkrati, som kan leda till att intresserade företag avstår från att ta emot gymnasiala lärlingar.

Sammantaget har arbetslivet i form av såväl branschorganisationer som enskilda företag önskat en ökad tydlighet kring roller, ansvarsfördelning och kvalitet inom den gymnasiala lärlingsutbildningen. I den fortsatta utvecklingen av lärlingsutbildningen har därför branschorganisationerna en mycket viktig roll när det gäller att etablera hållbara strukturer och kommunicera gemensamma riktlinjer och kvalitetsprinciper. Frågan om hur de nationellt fastslagna strukturerna och processerna ska implementeras lokalt måste

liksom för utbildningssystemet i övrigt, fortsatt hanteras lokalt för att bibehålla lärlingsutbildningens lokala styrka och drivkraft.

Enligt Kommitténs bedömning utgör det nya kravet på ett formbundet utbildningskontrakt ett viktigt första steg för att skapa förutsägbarhet och en tydlig rollfördelning i enlighet med våra tidigare förslag. Genom kravet på ett gemensamt dokument ökar pressen på skolan och arbetsplatsen att tidigare påbörja planeringsprocessen. Då lärlingsutbildning innebär åtaganden för både arbetsplats och skolhuvudman är det viktigt att dessa åtaganden och ansvarsfördelningen mellan parterna regleras på ett rationellt och rättssäkert sätt, där även lärlingen kan vara part. Det är skolhuvudmannens ansvar att se till att ett sådant avtal kommer till stånd.

Nationella lärlingskommittén föreslår att Skolverkets uppdrag när det gäller generellt stöd för utbildningskontrakt förtydligas till att markera skolans övergripande och samlade ansvar för hela lärlingsutbildningen på samma sätt som gäller för annan gymnasial utbildning. Uppdraget bör utökas till att även omfatta framtagandet av branschspecifikt stödmaterial för gymnasial lärlingsutbildning. Branschorganisationer och nationella programråd bör göras delaktiga i arbetet.

Handledarintroduktion för alla företag som tar emot lärlingar

Som tidigare nämnts ger såväl Kommitténs egna som andras undersökningar oroväckande resultat avseende hur väl kraven på lärlingsutbildningen har implementerats lokalt. Tillgång på kompetenta handledare är avgörande för kvaliteten i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Kompetens handlar dels om djup och bredd i yrkeskunskaperna, dels om kunskap om lärlingsutbildningens förutsättningar, t.ex. de mål och kunskapskrav som finns för den gymnasiala lärlingsutbildningen. Handledareutbildningar erbjuds och företagen deltar i den, dock i starkt varierande omfattning. Av vår uppföljning av försöksverksamheten framgår att handledarnas deltagande i de utbildningar som ges är begränsat. Så få som 20 procent av handledarna uppges ha fullföljt en handledarutbildning. Betydligt fler har dock till viss del genomgått en handledarutbildning.

Kommittén vill gärna framhålla att det upplägg till obligatorisk handledarutbildning som Kommittén förespråkat innebar att se handledarutbildningen i två (eller flera) steg, där den första delen är

en orientering om de ramar som gäller för gymnasial lärlingsutbildning, ungefär motsvarande de avsnitt som reglerats i den särskilda förordningen om statsbidrag till handledarutbildning som har gällt under försöksverksamheten.

Alla de branschorganisationer och företag vi träffat och en klar majoritet av de nationella programråden menar att en kort obligatorisk handledarutbildning bör finnas. Kanske begreppet "*handledarintroduktion*" är mer adekvat för denna verksamhet. På varje arbetsplats som tas i anspråk för gymnasial lärlingsutbildning ska därför någon person ha genomgått en orienterande handledarintroduktion, som anordnas genom skolans försorg. En sådan bör kunna ges en flexibel utformning eftersom förutsättningarna kan se olika ut. Utbildningen bör bl.a. omfatta grundläggande faktorer som gymnasieskolans styrdokument, betyg och bedömning samt samarbetsformer och kan vid behov genomföras på arbetsplats. Utbildningen bör bl.a. omfatta grundläggande faktorer som gymnasieskolans styrdokument, betyg och bedömning samt samarbetsformer. Handledare bör delta i introduktionen varje gång en ny lärling/lärlingsomgång tas emot på arbetsplatsen för att hålla sig uppdaterad på de senaste styrdokumentet och arbetssätten. Kommittén anser att företag som inte kan avsätta en till två dagar till en sådan introduktion knappast har förutsättningar att på ett kvalitativt sätt kan genomföra en period med minst 50 veckors lång yrkesutbildning.

Nationella lärlingskommittén föreslår därför att Skolverket bör få i uppdrag att arbeta fram riktlinjer och innehåll för en kort och obligatorisk introduktion för handledare inom den gymnasiala lärlingsutbildningen. Detta bör ske efter samråd med de nationella programråden. Deltagande i handledarintroduktion bör också vara en förutsättning för beviljande av statsbidrag. Därutöver behövs en mer omfattande handledarutbildning, som är branschanpassad och tar fasta på metodik.

Samverkansorgan på lokal nivå

Lärlingsråden ska vara en garant för att lärlingsutbildningen uppfyller högt ställda krav på kvalitet och likvärdighet. Försöksverksamheten har därför haft tydliga regler för rådets verksamhet. Som Kommittén tidigare konstaterat kan frågan om lärlingsrådets framtid och därigenom våra tidigare förslag nu te sig något överspelad.

Genom riksdagens beslut i juni 2011 har kravet på särskilda lärlingsråd tagits bort. I stället ska det lokala samråd mellan skola och arbetsliv ske inom ramen för programråden, som åter blir ett obligatoriskt inslag i gymnasieskolan.

De lokala programråden har emellertid inte alls samma uttryckliga ansvar för att organisera skolornas utbyte med arbetsplatserna som lärlingsråden hade. Programråden har inte heller något särskilt fokus på lärlingsutbildningen. Det finns därigenom enligt Kommitténs bedömning en betydande risk att frågor kopplade till kvalitetssäkring och arbetslivets engagemang inom lärlingsutbildningen, som vi har kunnat urskilja i vår undersökning, kommer att kvarstå framöver.

Nationella lärlingskommittén föreslår därför att Skolverket bör få i uppdrag att ta fram föreskrifter om programrådets sammansättning och funktion och att Skolinspektionen får i uppdrag att följa utvecklingen av formerna för samråd mellan skola och arbetsliv inom den gymnasiala lärlingsutbildningen.

Behov av ett nationellt råd för kvalitetsfrågor samt ett nationellt system för kvalitetssäkring av yrkesutbildningen

Även om nationella programråd nu har inrättats och fyller en viktig funktion kan enligt Kommittén finnas behov av att skapa ett samrådsorgan på övergripande nationell nivå för kvalitetsfrågor inom yrkesutbildningen och särskilt lärlingsverksamheten åtminstone under en uppbyggnadsperiod. Ett sådant organ, förslagsvis benämnt *Nationella rådet för kvalitetsfrågor* inom yrkesutbildningen skulle i samband med Nationella lärlingskommitténs avveckling kunna inrättas inom utbildningsdepartementet och innehålla företrädare för utbildningsmyndigheter och arbetsmarknadens organisationer som är aktiva inom yrkesutbildningsområdet. Om intresse finns från arbetslivets företrädare bör övervägas att de ska vara i majoritet och ha ordförandeposten för att därmed tydliggöra sitt engagemang.

Nationella lärlingskommittén föreslår att förutsättningarna för att etablera ett nationellt råd för kvalitetssäkring av yrkesutbildning undersöks i samband med att Nationella lärlingskommittén avvecklas. Ett sådant samrådsorgan kunde vara direkt knutet till utbildningsdepartementet och ha till uppgift att arbeta med övergripande kvalitetsfrågor inom yrkesutbildningen och särskilt

lärlingsverksamheten åtminstone under en uppbyggnadsperiod. Rådet kan utgöra ett forum där företrädare för arbetsmarknadens organisationer, i likhet med i andra lärlingsländer, kan ta initiativ och få mer inflytande över utbildningen. Ett sådant råd, som också ska innehålla skolmyndigheterna, kan värna om lärlingsformens kvalitet och särart men också bevaka yrkesutbildningens specifika förutsättningar och behov.

Nationella lärlingskommittén föreslår dessutom att Skolverket får i uppdrag att ta fram generella anvisningar för kvalitetssäkring och uppföljning av arbetsplatsförlagt lärande samt för huvudmännens egenkontroll.

Skolinspektionen bör inom sitt ansvarsområde stärka kvalitetsgranskning och inspektion avseende yrkesutbildning och särskilt det arbetsplatsförlagda lärandet, inklusive gymnasial lärlingsutbildning.

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.

Regionförbund, kommunalförbund, samverkansavtal och regionala nätverk utgör olika former för regional samverkan. Aktörerna har själva definierat vilka som ingår i den regionala samverkan kring lärlingsutbildningen. Den geografiska regionen är ibland en grund för samverkan men eftersom samverkansaktörerna är skolhuvudmän och branschorganisationer som har olika geografiska indelningar 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. Drivkrafter, motiv och former för regional samverkan inom lärlingsutbildning måste komma från de insedda behoven. Skolverket har i ett remissyttande till regeringen avseende lärlingsutbildning föreslagit att myndigheten bör få i uppdrag att vidare utreda frågan om hur regional samverkan kan förstärkas.

Nationella lärlingskommittén instämmer i Skolverkets förslag och vill särskilt betona vikten av att utgå från gemensamma frågor

och utmaningar, t.ex. anskaffning av praktik och lärlingsplatser och samutnyttjande av yrkeslärarresurser, i utvecklingsarbetet. Branschorganisationerna bör få ett betydande inflytande i denna process.

Ekonomiska överväganden

I tidigare försöksverksamheter av liknande karaktär har intresset att delta sjunkit då det extra statsbidraget minskat eller tagits bort helt. Skolverket ser därför behovet av en mer långsiktig och genomarbetad lösning i syfte att stödja kvaliteten i det arbetsplatsförlagda lärande. Oavsett om det sker inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning eller skolförlagd yrkesutbildning.

Nationella lärlingskommittén föreslår därför att Skolverket ges i uppdrag att jämföra och analysera kostnader för gymnasial lärlingsutbildning i förhållande till skolförlagd yrkesutbildning, samt utreda modeller för ett gemensamt system för riksprislista anpassat till yrkesprogrammets båda studieupplägg.

Nationella lärlingskommittén vill också påpeka behovet av tillskjutande stödresurser utöver själva statsbidraget för utveckling av den gymnasiala lärlingsutbildningen. Utbildningsformen är helt ny och förutsätter implementeringsstöd vilket i förhållande till storleken på statsbidraget uppskattningsvis är marginellt.

Slututvärdering av lärlingsförsöket efter år tre

Nationella lärlingskommittén föreslår att Skolverket ges i uppdrag att slututvärdera lärlingsförsöket efter det tredje året (då lärlingskommittén upphört) och eleverna kommer ut i arbetslivet och jämföra med elever som följt de mer skolförlagda utbildningarna.

Information om lärlingsutbildningens möjligheter

Trots att informationen inte nått fram uppger hela 32 procent av företagen att de har ganska eller mycket stora möjligheter att ta emot lärlingar. Om man ser till målpopulationen motsvarar detta cirka 80 000 arbetsplatser. Detta öppnar en betydande potential för framtida gymnasial lärlingsutbildning. Under förutsättning att den görs känd!

Nationella lärlingskommittén föreslår därför att resurser avsätts för information om lärlingsutbildning till företag och organisationer. Främjande insatser behövs också för att öka rekryteringen till yrkesutbildning.

Behov av mer forskning inom yrkesutbildningsområdet

Även inom universitet och högskolor, lärarutbildning och forskning behöver mer uppmärksamhet och större resurser riktas mot yrkesutbildning. När det nu sker en större betoning av lärande i arbetslivet behövs mer forskning om förutsättningar och möjligheter för detta.

Nationella lärlingskommittén föreslår att Regeringen som ett stöd till det fortsatta implementeringsarbetet vidtar åtgärder för att främja forskning inom yrkesutbildningen främst avseende lärande i arbetslivet och dess förutsättningar.

Hur kan branscherna medverka till ökad kvalitet

Vid Kommitténs seminarier har branscherna och yrkesnämnderna givits möjlighet att diskutera och sammanfatta sina erfarenheter av lärlingsutbildning, ge goda exempel men också lyfta fram generella synpunkter och reflektioner. Det finns betydande skillnader mellan utbildningar och branscher som bygger på olika erfarenheter. Det är därför naturligt att branscher har olika behov, tradition och inställning till lärlingsutbildning. En självklar slutsats blir att ställa frågan hur branscherna på ett mera aktivt sätt kan medverka till en ökat kvalitet i yrkesutbildningen och i den gymnasiala lärlingsutbildningen i synnerhet.

Nationella lärlingskommittén föreslår att yrkesnämnder och branschorganisationer i det fortsatta implementeringsarbetet ges större utrymme främst avseende lärande i arbetslivet och dess förutsättningar. Ett sådant inflytande skulle stärkas genom att ge ett tydligare mandat för de nationella programrådets arbete inom Skolverket samt genom att ett Nationellt råd för kvalitetsfrågor etablerades. Det bör även vara möjligt för branscher och yrkesnämnder att söka bidrag för utvecklingsprojekt inom ett nationellt stöd- och utvecklingsarbete.

Behov av fortsatta stöd- och utvecklingsinsatser

Nationella lärlingskommittén har bl.a. haft i uppdrag att ge råd och stöd till företag, lärlingsråd och huvudmän avseende gymnasial lärlingsutbildning. Vid våra överläggningar med företrädare för företag och branschorganisationer i flertalet branscher har behoven av fortsatt nationellt stöd varit påtagligt även efter att Kommittén har avvecklats och utbildningen blivit reguljär. Även de brister som Skolinspektionen har noterat och resultaten från våra olika uppföljningar av försöksverksamheten understryker detta.

Nationella lärlingskommittén anser att ett *fortsatt stöd- och utvecklingsarbete behövs för att främja yrkesutbildning och lärlingsutbildning i synnerhet*. Goda exempel under senare år är Skolverkets YKSA-projekt (Yrkesutbildningarnas kvalitet – samverkan i skolan och arbetslivet) och samarbetet mellan Yrkesutbildningsdelegationen och Myndigheten för skolutveckling. Ett sådant stöd- och utvecklingsarbetet bör vända sig både till huvudmän och företag/branscher och inriktas på såväl informationsinsatser som åtgärder för att utveckla och höja kvaliteten i utbildningen. Ett nationellt råd för kvalitetsfrågor inom yrkesutbildningen (enligt ovan) kan hålla samman en sådan satsning där uppdrag kan riktas till skolmyndigheter och branscher men även till att initiera vidare forskningsinsatser inom yrkesutbildningsområdet!

Nationella lärlingskommittén föreslår att resurser avsätts för ett stöd- och utvecklingsarbete för att främja yrkesutbildning och lärlingsutbildning i synnerhet. Det bör utformas som ett paraplyprojekt och kan inrymma flera av de områden som Nationella lärlingskommittén har lagt förslag om.

1 Kommitténs uppdrag och arbetsformer

1.1 Utgångspunkter för kommitténs arbete

Efter tre år av försöksverksamhet sker hösten 2011 för första gången intagning till en reguljär gymnasial lärlingsutbildning. Lärlingsutbildningen utgör nu en alternativ, parallell väg till yrkesexamen inom gymnasieskolans yrkesprogram som en del av en reformerad gymnasieskola. Yrkesutbildning kan således erbjudas dels som skolförlagd utbildning, dels som gymnasial lärlingsutbildning. Den gymnasiala lärlingsutbildningen ställer samma formella krav på elevens förkunskaper som den traditionellt skolförlagda utbildningen. Utbildningsmålen är desamma och båda utbildningsalternativen ska leda fram till gymnasial yrkesexamen. Landets skolhuvudmän och skolor har nu sjösatt de nya utbildningarna och de första eleverna har tagits in.

Genom att etablera två parallella alternativ för yrkesutbildning, som leder till samma kvalitativa mål, har Sverige utvecklat en egen variant av yrkesutbildning inom gymnasieskolan som skulle kunna förena de bästa inslagen från både skolförlagt och arbetsplatsförlagt lärande. Därigenom kan vi stå bättre rustade än många traditionella lärlingsländer, vilka periodvis kan ha problem med tillgång på lärlingsplatser när konjunkturen viker.

Ännu finns inga erfarenheter av den reguljära lärlingsutbildningen. Däremot har erfarenheter från försöksverksamheten hämtats in från olika håll och har analyserats av oss i Nationella Lärlingskommittén. Förslag till förbättringar har redovisats till regeringen både från oss och från Lärlingsutredningen. De första besluten om lagreglering av framtida gymnasial lärlingsutbildning har nyligen tagits av riksdagen och regeringen har meddelat att fler förslag ska följa liksom uppdrag till skolmyndigheterna.

Under försöksverksamheten har det blivit allt mer uppenbart hur viktig en väl fungerande samverkan mellan skola och arbetsliv är för lärlingsutbildning. Det gäller i ännu högre grad än för annat arbetsplatsförlagt lärande. Därför blir resultatet av den kvalitetsgranskning som Skolinspektionen gjort och som visade på många kvarstående brister ännu mer oroande. Under försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning har krav funnits på att inrätta särskilda lärlingsråd, som tilldelades viktiga uppgifter för samverkan. Vi har under 2011 fortsatt att följa dessa råds funktion, samtidigt som vi också påpekat att existerande programråd kan fungera som lärlingsråd om de fullgör samma syften.

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. Sverige har under senare år haft en högre initial arbetslöshet bland ungdomar jämfört med många andra länder med liknande struktur. En del av förklaringen till detta bedöms vara att yrkesutbildningen i Sverige huvudsakligen är förlagd till skolor, medan den i många jämförbara länder genomförs som lärlingsutbildning där ungdomarna också är anställda. 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 skyddsnät. Det kan givetvis finnas flera samverkande faktorer, även utanför utbildningsområdet, till varför svenska ungdomar har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Vi har i vårt förra betänkande givit en mer heltäckande bild av forskningsläget samt om OECD:s syn på den svenska yrkesutbildningens anpassning till arbetsmarknaden.

De närmaste åren kommer betydande minskningar av elevkullarna att påverka förutsättningarna för all gymnasieutbildning inklusive lärlingsutbildningen. Det finns redan en överkapacitet när det gäller antalet platser i gymnasieskolan. Generellt kan en viss minskning av efterfrågan på yrkesutbildning noteras under de senaste tre åren. Inom yrkesutbildningarna finns dock varierande tendenser och ser man denna utveckling efter program och inriktning blir bilden mer komplicerad. Många branscher redovisar 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 skol-

huvudmän och utbildningsregionens storlek 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.

1.2 Metoder och arbetssätt

Nationella lärlingskommitténs huvuduppgift har varit att följa och bedöma samt dra erfarenheter från den pågående försöksverksamheten. Kommittén har därför vid sina kontakter med arbetsplatser och huvudmän strävat efter att systematiskt belysa och analysera aktuella delområden inom lärlingsförsöket. Vi har tidigare i två delbetänkanden redovisat erfarenheter av försöksverksamheten och kommit med förslag till förbättringsåtgärder. Vi upprepar i några fall våra tidigare förslag i de fall vi har fått nytt material som understryker förslagets relevans och möjligheter. Andra aktörers agerande har också i några fall påverkat våra förslag.

Den viktigaste och kanske mest intressanta frågan när det gäller utvärdering av gymnasial lärlingsutbildning kommer vi inte att kunna svara på, nämligen hur lärlingseleverna står sig i konkurrensen med dem som gått en mer skolförlagd utbildning. Kommitténs ”mandattid” räcker inte till för detta, där måste andra ta vid. Det gäller naturligtvis frågan om lärlingseleverna får jobb inom sitt yrke och hur förhåller de sig i detta avseende till elever som gått en huvudsakligen skolförlagd utbildning?

Regeringen har i budgetpropositionen 2011 markerat sina långsiktiga ambitioner för en utbyggd lärlingsutbildning med upp till 30 000 nya platser under sin mandatperiod. Lärlingskommittén ska enligt sina direktiv särskilt följa lärlingsutbildningen ur näringslivets perspektiv och vi har därför som avslutning valt att genomföra en omfattande studie i samarbete med SCB av hur företagets ser på sina möjligheter att ta emot gymnasiala lärlingar samt vilka förutsättningar som krävs för detta. Detta har skett genom en enkät till 6 000 företag inom olika branscher och storleksklasser. Konsultgruppen CMA i Linköping har därefter biträtt Kommittén med analys av detta omfattande material.

Till stöd för vårt arbete har vi under 2011 också genomfört fyra överläggningar i seminarieform med företrädare för företag och branschorganisationer i flertalet branscher. Alla branscher har varit inbjudna! Seminarierna genomfördes i samarbete med Crearum AB. Huvudsyftet med de strukturerade seminarierna har varit ta tillvara erfarenheter och idéer från försöksverksamheten och utveckla tankar om hur högre kvalitet kan uppnås inom gymnasial lärlingsutbildning.

Ett 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. Kommitténs viktigaste redskap för att ge stöd till lärlingsutbildningen är vår hemsida (*www.Nationellalarlingskommitten.se*), som sedan den togs i bruk successivt har utvecklats med allt mer material. Under 2011 har hemsidan vidareutvecklats med särskilt fokus på information till arbetslivet. Vi har i samarbete med Svensk Handel utvecklat en webbaserad handledarutbildning.

Lärlingskommittén har genomfört en "Nationell Lärlingskonferens" i Stockholm i anslutning till att förra delbetänkandet presenteras. Den samlade drygt 250 deltagare och vi kommer att genomföra ytterligare en sådan konferens den 21 november 2011 i anslutning till att detta betänkande publiceras. En "användarkonferens" har ägt rum i Malmö i maj 2011 med drygt 150 deltagare. Vidare har kommitténs sekretariat deltagit vid Skolverkets informationskonferenser om lärlingsutbildning och APL inför Gymnasieskola 2011 som anordnades på sex platser runt om landet.

Lärlingskommitténs ledamöter har också genom en studieresa med besök vid företag och skolor i Södermanland och Östergötland inhämtat och utbytt egna erfarenheter.

1.3 Externa kontakter och samråd

Kommittén har fortsatt 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 men också när det gäller metodiska diskussioner om erfarenheter av försöksverksamheten. Kommitténs sekretariat har även deltagit i

några av de till Skolverket knutna Nationella programrådets möten och konferenser, där även flera av Kommitténs ledamöter ingår.

Vi har även haft täta kontakter med Skolinspektionen i frågor som rör försöksverksamheten och speciellt dess kvalitetsgranskning av yrkesförberedande utbildningar, där det arbetsplatsförlagda lärandet stått i centrum. En representant från Skolinspektionen har även varit adjungerad vid Kommitténs sammanträden.

Lärlingskommittén har tillsammans med Skolverket och Skolinspektionen bildat en beredningsgrupp av experter som träffats inför Lärlingskommitténs sammanträden. Här har frågor om de delvis överlappande uppdragen mellan Skolverket, Skolinspektionen 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 verksamheten. 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, och Sven Sundin, enheten för uppföljning och statistik samt Kjell Hedwall från Skolinspektionen.

Lärlingskommittén har ett fortsatt pågående samarbete med en grupp forskare vid Umeå universitet, där docenterna Jonas Olofsson och Signild Lemar genomfört ett uppföljnings- och utvärderingsarbete rörande lärlingsrådets arbete. Kommittén har även följt det av Skolverket initierade projektet som Ingrid Berglund och Viveca Lindberg vid Stockholms universitet, bedriver om att anlägga ett pedagogiskt och didaktiskt perspektiv på försöksverksamheten. En rapport från detta projekt föreligger inom kort.

Magnus Hjelte, Gestaltungsbyrå i Norrköping, har byggt upp och underhållit Lärlingskommitténs hemsida och svarar också för formgivning av detta delbetänkandes omslag. Utredaren Ida Thomson, Bättra Konsult AB, har på Nationella lärlingskommitténs uppdrag medverkat vid analys av Kommitténs branschkontakter.

2 Verksamhet inom lärlingskommitténs område 2011

I detta kapitel behandlar vi vad som hänt inom lärlingsutbildningen sedan vi lämnade vårt förra delbetänkande 1 november 2010. Vi inleder med händelser på nationell nivå i form av beslut av riksdag och regering samt uppdrag till skolmyndigheter. Därefter behandlas arbetet inom Kommittén och våra uppdrag till universitet.

Fokus i Nationella lärlingskommitténs arbete har i enlighet med våra direktiv legat på att särskilt följa utvecklingen ur näringslivets synvinkel och se hur försöksverksamheten lever upp till arbetsmarknadens behov. Kommittén har fullföljt sin arbetsplan och i samarbete med SCB riktat en enkät till företag om deras möjligheter att ta emot gymnasiala lärlingar. Studien syftade dels till att kartlägga vilka branscher som kan medverka och vilka förutsättningar som i så fall bör vara uppfyllda.

Förra arbetsåret inledde vi en studie av hur lärlingsråden, som har en nyckelfunktion inom försöksverksamheten, är organiserade och fungerar. Vi har nu i fortsatt samarbete med Umeå universitet slutfört denna studie.

2.1 Riksdagens beslut om kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning

Riksdagen fattade redan i oktober 2009 beslut om att lärlingsutbildning skulle vara en permanent verksamhet inom gymnasieskolan, som en alternativ utbildningsväg till en yrkesexamen (prop. 2008/09:199, bet. 2009/10:UbU03, rskr. 2009/10:8). Den nya lärlingsutbildningen regleras från 1 juli 2011 därför inte längre av någon särskild förordning, som under försöksperioden, utan av bestämmelserna i den nya Skollagen och den nya Gymnasieförordningen. För de kvarvarande högre årskurserna av försöksverksam-

heten gäller dock den särskilda förordningen fortfarande. Genom detta har ramarna lagts fast för lärlingsutbildningens framtida utformning och det aviserades också fortsatt utredning av vissa frågor rörande utbildningen. Genom riksdagens beslut den 16 juni 2011 på grundval av regeringens proposition 2010/11:104 *Kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning* ökar skolornas ansvar för lärlingarna genom krav på ett utbildningskontrakt som ska upprättas för varje lärling. Skolverket ska utarbeta närmare föreskrifter om utbildningskontraktets utformning. Dessutom har kravet på särskilda lärlingsråd tagits bort. I stället ska det lokala samrådet mellan skolan och arbetslivet ske genom programråd. De nya bestämmelserna ska börja tillämpas av huvudmännen inför läsårstarten 2011.

Regeringen har gett Skolinspektionen och Skolverket i uppdrag att inom sina respektive områden arbeta aktivt med kvaliteten inom det arbetsplatsförlagda lärandet. Skolinspektionen har i regleringsbrevet för 2011 getts i uppdrag att redovisa hur myndigheten inom ramen för sin tillsyn och kvalitetsgranskning granskar yrkesutbildningen i gymnasieskolan med avseende på såväl skolförlagt som arbetsplatsförlagt lärande. Regeringen anser att det därutöver behövs fortsatta insatser på nationell nivå för att följa och stödja utvecklingen och har för avsikt att återkomma i denna fråga.

Utbildningskontraktet får en nyckelroll

Mot bakgrund av den stora betydelse som tillmäts samverkan med arbetslivet, har riksdagen beslutat att ett särskilt utbildningskontrakt ska upprättas mellan eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller lärlingsplatsen. På så sätt kan flera viktiga frågor för såväl eleven som skolhuvudmannen och arbetsplatsen regleras. Utbildningskontraktet ger arbetsplatsen inflytande över den konkreta utformningen av den gymnasiala lärlingsutbildningen för varje enskild elev.

Utbildningskontraktet ska vara ett skriftligt avtal som upprättas för varje elev och arbetsplats och undertecknas av eleven, skolhuvudmannen och den juridiska eller fysiska person som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Om eleven är under 18 år och inte har ingått äktenskap, ska även elevens vårdnadshavare underteckna utbildningskontraktet. Skolhuvudmannen ska se till att kontraktet upprättas. Regeringen eller den myndighet

som regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter om utbildningskontrakt.

I utbildningskontraktet ska enligt skollagen anges:

1. vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen och omfattningen av dessa delar,
2. hur eventuella kostnader för skador som eleven kan orsaka under den arbetsplatsförlagda utbildningen ska fördelas mellan skolhuvudmannen och arbetsplatsen
3. avtalstiden och grunderna för att avtalet ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut, och
4. vilken lärare på skolenheten och vilken handledare på arbetsplatsen som ska vara kontaktpersoner för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.

Enligt Kommitténs bedömning utgör införandet av krav på ett formbundet utbildningskontrakt ett viktigt steg för att skapa förutsägbarhet och en tydlig rollfördelning i enlighet med våra förslag i förra delbetänkandet. Lärlingsutbildning innebär åtaganden för både arbetsplats och skolhuvudman och det är viktigt att dessa åtaganden och ansvarsfördelningen mellan parterna regleras på ett rationellt och rättssäkert sätt där även lärlingen kan vara part. Det är skolhuvudmannens ansvar att se till att ett sådant avtal kommer till stånd. Det bör dock finnas nationella stödinsatser kring utbildningskontraktets utformning som ger tillräcklig vägledning för att upprätta kontrakten.

Skolhuvudmannens ansvar för mottagande

Beslutet innebär även ett förtydligande av att skolhuvudmannen även fortsättningsvis bör ansvara för mottagande, antagning och urval till gymnasial lärlingsutbildning. Skolhuvudmannen bör också besluta om fördelningen av elever på de olika utbildningsplatserna, vilket bör ske efter samråd med berörda arbetsplatser.

Arbetstider

Reglerna om arbetstid i föreskrifterna om minderåriga gäller inte för en gymnasieelev som genomför arbetsplatsförlagd utbildning inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning. I den nya gymnasie-

skolan kommer elever i allt större utsträckning att genomföra en del av sin utbildning på arbetsplatser. Det är därför enligt regeringen rimligt att de föreskrifter som finns för att skydda minderåriga även ska gälla elever som genomför utbildning på en arbetsplats. Bestämmelsen i gymnasieförordningen om att arbetsplatsens arbetstider ska följas vid arbetsplatsförlagt lärande, om inte rektorn bestämmer annat bör därför enligt regeringen förtydligas. Regeringen kommer därför att ändra gymnasieförordningens bestämmelse så att den som är minderårig och genomgår gymnasial lärlingsutbildning på arbetsplats i framtiden ska omfattas av samma arbetstidsregler som gäller för anställda.

Ansvar för lärlingens arbetsmiljö och riskfyllda arbetsuppgifter

Regeringens avser ge Skolverket och Arbetsmiljöverket i uppdrag att gemensamt utarbeta informationsmaterial om arbetsgivarnas arbetsmiljöansvar för elever som genomgår gymnasial lärlingsutbildning och om vad som krävs för att elever som genomgår gymnasial lärlingsutbildning ska få utföra riskfyllda uppgifter.

Lärlingsutredningens förslag om anställning

När det gäller genomförande av gymnasial lärlingsutbildning har en av de frågor som blivit föremål för diskussion 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. Genom försöksverksamheten som startade 2008 blev det möjligt att förena gymnasieutbildning med en anställning. Även om båda alternativen stått öppna inom försöket har det nästan uteslutande funnits lärlingar med elevstatus.

Huvuduppdraget för den särskilda utredaren var att se över möjligheterna till anställning för gymnasiala lärlingar. I betänkandet "Lärling- en bro mellan skola och arbetsliv" (SOU 2010:19) lämnas förslag som innebär att anställning ska kunna vara en möjlighet för den som är lärling i den reguljära gymnasiala lärlingsutbildningen. Anställning ska vara möjlig då företag och lärling frivilligt kommer överens om ett anställningsförhållande redan under utbildningstiden. Den särskilda utredaren menar att elevens engagemang för utbildningen härigenom kan öka och att företaget på

ett tidigare stadium kan säkra sin kompetensförsörjning. Regeringen gör bedömningen att gymnasial lärlingsanställning kan underlätta ungdomars etablering på arbetsmarknaden och avser att efter ytterligare beredning återkomma med lagförslag om lärlingsanställning.

2.2 Uppdrag till Skolverket

Skolverket fick i regleringsbrevet för budgetåret 2011 i uppdrag av regeringen att, efter samråd med Nationella lärlingskommittén och de nationella programråden föreslå insatser i syfte att stödja utvecklingen av gymnasial lärlingsutbildning av hög kvalitet. Förslagen skulle även omfatta det arbetsplatsförlagda lärande som ingår i den skolförlagda yrkesutbildningen. Förslagen har redovisats till regeringen den 15 mars 2011.

Skolverket har gjort en sammanställning av problemområden i den pågående försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning som synliggjorts i olika betänkanden och rapporter och har haft dem som utgångspunkt för samråd. I sin redovisning har Skolverket utgått från Kommitténs förslag i det andra delbetänkandet ”Gymnasial lärlingsutbildning – Utbildning för jobb” (SOU 2010:75).

Skolverket föreslår efter samråd med de nationella programråden och vår Kommitté insatser inom följande områden.

1. Hur utbildningen enligt styrdokumenterna ska kunna genomföras på arbetsplatsen.
2. Nationellt kvalitetssäkringssystem för yrkesutbildningen.
3. Systematiskt kvalitetsarbete och skolans samordningsansvar.
4. Handledarutbildning.
5. Lärlingsråd/Lokalt programråd.
6. Regional samverkan.
7. Gemensamt system för riksprislista.

Inom flera av förslagsområdena ser Skolverket stora möjligheter att utveckla interaktiva stödmaterial och olika webb- och portallösningar som kan vara skolorna behjälpliga i att utveckla yrkesutbildningar i allmänhet och det arbetsplatsförlagda lärandet i synnerhet. En beskrivning av Skolverkets förslag följer inom respektive problemområde enligt nedan.

1. *Hur utbildningen enligt styrdokumentet ska kunna genomföras på arbetsplatsen*

Skolverket vill pröva och ta fram olika exempel på hur ämnesplaner och kurser kan genomföras som arbetsplatsförlagt lärande. Skolverket vill också få bemyndigande att ta fram föreskrifter om utformning av utbildningskontrakt

2. *Nationellt kvalitetssäkringssystem för yrkesutbildningen*

Skolverket avstyrker att myndigheten ska ta fram föreskrifter eller allmänna råd om bl.a. vilka delar av lärlingsutbildningen som bör vara skolförlagda och vilka delar som bör vara arbetsplatsförlagda samt när utbildningen ska arbetsplatsförläggas och när den ska förläggas på skolan. Mot bakgrund av de brister som pekats ut i utvärderingar som gjorts av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning delar Skolverket Lärlingskommitténs uppfattning att det finns behov av att på nationell nivå ta fram regler eller stödmaterial för att förbättra förutsättningarna för en bra utbildning. Skolverket påpekar i samband med detta att om Skolverket ska ta fram föreskrifter eller allmänna råd bör det ske efter samråd med de nationella programråden.

3. *Systematiskt kvalitetsarbete och skolans samordningsansvar*

Skolverket vill få i uppdrag att ta fram stödmaterial och/eller allmänna råd för hur det arbetsplatsförlagda lärandet (APL) ska ingå i skolornas systematiska kvalitetsarbete, samt för skolhuvudmannens samordningsansvar av APL. Stödet till skolorna bör även innefatta konferenser och programseminarier under 2011–2012. Skolverket bör vidare få i uppdrag att ta fram exempel på hur avtal mellan företag och huvudman kan se ut.

4. *Handledarutbildning*

Skolverket vill få bemyndigande att arbeta fram riktlinjer och innehåll för en obligatorisk handledarutbildning som är tillämpbar för det arbetsplatsförlagda lärandet, efter samråd med de nationella programråden. En klar majoritet av råden menar att en handledarutbildning ska vara obligatorisk. Man anser att skolan ska ansvara för utbildningen. Den bör dock kunna utformas på olika sätt efter-

som förutsättningarna kan se olika ut. Möjligheten att vidareutveckla redan befintligt webbaserat utbildningsmaterial och att utforma nytt material bör prövas.

5. *Lärlingsråd/Lokalt programråd*

Skolverket föreslår en reglering av ett gemensamt lokalt programråd/lärlingsråd med liknande skrivning som i förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning. De nationella programråden stödjer förslaget om att de lokala programråden och lärlingsråden ska vara en och samma organisation, men är inte överens om hur de bör organiseras.

6. *Regional samverkan*

Skolverket vill få i uppdrag att vidare utreda frågan om hur regional samverkan kan förstärkas. De fem nationella programråd som uttalat sig i frågan är positiva till regional samverkan men har olika förslag.

7. *Gemensamt system för riksprislista*

I tidigare försöksverksamheter av liknande karaktär har intresset att delta sjunkit då det extra statsbidraget minskat eller tagits bort helt. Skolverket ser därför behovet av en mer långsiktig och genomarbetad lösning i syfte att stödja kvaliteten i det arbetsplatsförlagda lärande. Oavsett om det sker inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning eller skolförlagd yrkesutbildning.

Skolverket vill därför ha i uppdrag att jämföra och analysera kostnader för gymnasial lärlingsutbildning i förhållande till skolförlagd yrkesutbildning, samt utreda modeller för ett gemensamt system för riksprislista anpassat till yrkesprogrammets båda utbildningsvägar.

Skolverket har ännu inte fått de aviserade uppdragen. I budgetpropositionen för 2012 aviseras dock regeringen flera uppdrag till Skolverket och Skolinspektionen inom yrkesutbildningsområdet.

2.3 Kommitténs studie om arbetsplatsers inställning till att ta emot gymnasiala lärlingar 2011

En av Kommitténs främsta uppgifter är att öka kunskapen om näringslivets medverkan, behov och synpunkter på lärlingsförsöket. Vi aviserade därför i vårt förra betänkande att kommittén under 2011 skulle göra studier som närmare belyste företagens inställning till att själva medverka i lärlingsutbildning.

SCB har på uppdrag av Lärlingskommittén genomfört en bred enkätundersökning riktad till de företag och organisationer som bedöms kunna ta emot minst en gymnasial lärling. Här redovisas en kortare beskrivning av metod samt de huvudsakliga slutsatserna av studierna. För närmare beskrivning och resultat hänvisas till avsnitt 7.5. Hela rapporten redovisas som bilaga 2.

Nationella Lärlingskommittén har låtit SCB genom sitt företagsregister ta fram företag i olika branscher och storleksklasser för en sådan enkät, där 6 000 arbetsplatser har ingått. I studien undersöker vi företags och organisationers inställning till att ta emot gymnasiala lärlingar och vilka förutsättningar och faktorer som är av störst betydelse för detta. 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 webbenkät med möjlighet att även svara via post. Enkäten utarbetades i nära dialog med Nationella Lärlingskommitténs ledamöter och sekretariat. Enkäten återfinns i bilaga 2 (appendix 1). Enkäten skickades till 6 000 företag utvalda ur SCB:s företagsregister och ställdes till "personal- och rekryteringsansvarig". Någon svarsplikt gäller givetvis inte för denna typ av undersökning. Svarsfrekvensen i undersökningen uppgår till cirka 55 procent (3 122 företag) vilket innebär att bortfallet uppgår till 45 procent. Detta är enligt SCB:s företagsenhet en ganska normal svarsfrekvens för denna målgrupp, när svarsplikt ej föreligger.

Den definition av företag som vi stannat för att undersöka (målpopulation) är "Företag som, utifrån verksamhet, storlek och annan karaktäristika, skulle kunna komma ifråga för att ta emot minst en lärling". Efter diskussioner med SCB beslöts att urvals-enheten skulle vara arbetsställe och att endast aktivt verksamma

enheter med en omsättning på minst 500 000 kronor skulle ingå i undersökningen. Undersökningen gjordes utifrån branschområdesindelning enligt SNI 2007, med 19 olika branschområden samt tre storleksklasser avseende antalet anställda, 0 till 19, 20 till 199 samt över 200.

Fördelningen av de 6 000 arbetsställena var lika över alla branscher, det vill säga cirka 105 arbetsställen. Detta innebär att inom vissa branschområden kommer samtliga arbetsenheter att undersökas, då antalet enheter är mindre än det antal vi vill undersöka. För övriga väljs önskat antal enheter medelst obundet slumpmässigt urval utan återläggning.

Materialet kan redovisas per branschområden eller efter företagens storlek. I likhet med SCB bedömer vi inte att bortfalls- och mätproblematiken har varit omfattande eller skapat problem i vår undersökning.

Flertalet har inte fått information om försöket

Av de svarande 3 122 företagen anger 57 procent, att de *inte* har fått någon information, skriftlig eller muntlig om gymnasial lärlingsutbildning. Det är endast 13 procent av företagen/organisationerna uppger att de har fått information om försöksverksamheten. Av dem som fått information har flertalet, motsvarande 69 procent fått denna via skola eller kommun. Ungefär lika många, 18 respektive 17 procent, har fått information via sin branschorganisation eller någon myndighet. Små företag/organisationer (färre än 20 anställda) har i lägre grad än stora och medelstora företag fått information om försöksverksamheten.

Var tredje företag har möjlighet att ta emot lärlingar

På den viktiga frågan om företaget/organisationen utifrån sina nuvarande förutsättningar skulle ha möjlighet att ta emot gymnasiala lärlingar svarar hela 32 procent att de har ganska eller mycket stora möjligheter att ta emot lärlingar. Intressant att notera är att små företag, som i dag tar emot majoriteten av lärlingarna, i studien har i signifikant lägre grad än stora och medelstora företag möjlighet att ta emot lärlingar. Det är likaledes intressant att se att de företag/organisationer som har fått information om försöket i sig-

nifikant högre grad än övriga anser sig ha möjlighet att ta emot lärlingar.

Ytterligare 36 procent anger att man har små möjligheter, medan 32 procent anser sig inte ha några möjligheter och 9 procent inte kan ta ställning. De 32 procent som bedömer att de har mycket eller ganska stora möjligheter att ta emot lärlingar motsvarar dock om man ser till målpopulationen cirka 80 000 arbetsplatser. Detta öppnar en betydande potential för framtida gymnasial lärlingsutbildning.

Men de svarande företagen är också noga med att lyfta fram de förutsättningar som man tycker är viktiga för att ta kunna emot lärlingar, såsom tillgång på handledare och stöd från skolan. Anmärkningsvärt är också att så stor andel av arbetsplatserna är aktiva i samverkan med skola eller högskola och redan tar emot studerande/elever. Intressant är även att många är positiva till att anställa lärlingar, speciellt under de två sista åren.

Organisationens egna förutsättningar viktigast

På frågan om hur viktiga olika förutsättningar är för att arbetsplatsen ska kunna delta i gymnasial lärlingsutbildningen uppger företagen oavsett organisationsstorlek inte helt oväntat att det måste finnas tid, resurser samt lämpliga arbetsuppgifter och en lämplig handledare att tillgå på företaget. Precis som tidigare studier visat är det *långsiktiga rekryteringsbehovet* och *sambällsengagemang* viktiga faktorer för att delta i verksamheten. Företag och organisationer med färre än 20 anställda anser i högre grad än större företag att *ersättningen* för att ta emot gymnasielärlingar är en viktig faktor/förutsättningar för att delta. Stora och medelstora företag/organisationer värderar i stället *det långsiktiga rekryteringsbehovet* högre än vad små företag/organisationer gör. Intressant är att många menar att man genom att lära ut till andra även själv utvecklas i yrket.

Vilka företag kan ta emot lärlingar?

Hela 74 procent av de företag som svarat på enkäten har tidigare erfarenhet av att ta emot elever och praktikanter. Det kan vara praktikanter via försöksverksamheten med LIA, (lärande i arbete), APU (arbetsplatsförlagt utbildning), KY-utbildning eller från arbetsförmedlingen. Detta konstaterande är intressant och indikerar att det finns en stor potential för att involvera fler företag i arbetsplatsförlagt lärande, inklusive lärlingsutbildning.

2.4 Kommitténs bransch & yrkesnämndskontakter

2.4.1 Bakgrund

Nationella lärlingskommittén genomförde under sitt första verksamhetsår tre "hearings" (utfrågningar) med inbjudna branscher och yrkesnämnder, där syftet varit att ta reda på deras intresse för den nya utbildningsformen gymnasial lärlingsutbildning. Även under 2011 har Kommittén genomfört fyra bransch- och yrkesnämndsträffar i seminarieform, där syftet var att dels ta reda på branschernas och yrkesnämndernas erfarenheter och behov av gymnasial lärlingsutbildning samt bedöma hur Kommitténs förslag kan möta arbetslivets behov gällande kvalitetssäkringen av utbildningen. Branschorganisationer och yrkesnämnder fick här möjlighet att tillsammans diskutera utbildningens uppläggning och genomförande. Det stora intresset för försöksverksamheten visar att många företag i flera branscher är positiva till att bidra till en ökad kvalitet. Det förekommer dock skillnader mellan branscher, vilket skulle kunna förklaras av 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.

2.4.2 Genomförande, metod och arbetsätt

För att underlätta erfarenhetsutbudet och kreativiteten vid seminarierna har Kommittén tillsammans med Crearum AB valt en metod och ett arbetsätt som bygger på kreativa processer med analys-session-resultat, där det förväntas att deltagarna ska:

- få en gemensam värdegrund
- tänka i nya banor
- fokusera och komma framåt.

Grunderna i den kreativa processen är att generera en stor mängd idéer och välja ut de bästa. Crearum har en metod/arbetsätt för att arbeta systematiskt med att lösa problem och möjligheter där man både drar nytta av gruppens erfarenheter och kunskaper för att ta fram idéer på lösningar, men också använder verktyg för att tänka ut helt nya lösningar.

Den frågeställning som användes vid träffarna var:

- Hur ska vi kvalitetssäkra den gymnasiala lärlingsutbildningen för att säkra arbetsmarknadens behov?

Avsikten var att diskutera och utreda vilka behov av kvalitetssäkring och stöd det finns från olika aktörer på lokal, regional och nationell nivå samt vilka de olika aktörernas roller är och vilket ansvar för planering, genomförande och uppföljning av den gymnasiala lärlingsutbildningen de har. Genomförandet av de fyra branschträffarna har haft lite olika karaktär beroende på möjligheter att få lokala företrädare att delta. Vid hälften av träffarna har det funnits representanter både från lokala, regionala samt nationella företrädare. Detta har givit oss erfarenheter som är värdefulla i vår sammantagna bedömning och analys.

Följande branscher och yrkesnämnder har medverkat vid seminarierna:

- *Almega*
- *Byggnadsindustriernas Yrkesnämnd*
- *Elektriska Installatörsorganisationen (EIO)*
- *Frisörföretagarna*
- *Grafiska företagens förbund*
- *Sveriges Hantverksråd*
- *Industriarbetsgivarna*
- *Livsmedelsföretagen*
- *Plåt och vent Yrkesnämnd*
- *Svensk Handel*
- *Sveriges hotell- och restaurangföretagare (SHR)*
- *Vård & omsorg (SKL)*
- *Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA).*

2.4.3 Erfarenheter från försöksverksamheten

Branscherna och yrkesnämnderna fick möjlighet att lyfta fram och diskutera sina erfarenheter av lärlingsutbildning, goda exempel men också generella synpunkter och reflektioner. Se nedanstående sammanställning:

- Det finns olika erfarenheter från branscherna – det är tydligt att olika branscher har olika behov, tradition och inställning till lärlingsutbildning.
- Frågor om skillnaden mellan teori och praktik lyfts och diskuteras. Det är inte alltid lätt att särskilja teori från praktik och det behöver inte vara så att teori endast fås i skolbänken.
- Viktigt att skolor (i huvudsak fristående skolor) tar ansvar för den arbetsplatsförlagda utbildningen och inte ”släpper ansvaret och kammar hem pengarna”. Viktigt är också att lärlingsutbildningen inte blir en samlingspunkt för elever som har svårt att nå upp till målen i gymnasieskolan.
- Flera branscher upplever att kommunala skolor är bättre på branschkontakter än fristående skolor. Det räcker inte alltid med kontakt med lokala arbetsplatser utan det behövs ofta en kontakt med en aktör med ett mer övergripande branschperspektiv.
- Viktigt att betona skillnader mellan olika lärlingskategorier – lärlingar som är kollektivavtalsreglerade och lärlingsutbildning som ett alternativt sätt att organisera yrkesutbildningen inom gymnasieskolan.
- Etableringsfrågan efterfrågas – 2000 frisörer för mycket utbildas exempelvis enligt branschen varje år. En styrning där efterfrågan på kompetens styr efterfrågas. Kvaliteten blir lidande och systemet utarmas om endast elevernas önskemål om viss utbildning ska tillgodoses.
- Handledarkompetensen är avgörande för god lärlingsutbildning.
- Nedbrytningen av kursplaner till arbetsmoment är en nyckel för en framgångsrik utbildning. Skolan behöver också organiseras så att de har möjlighet att vara närvarande i elevernas utbildning trots att utbildningen bedrivs ute på arbetsplatserna.

- Kvalitet handlar om många saker såsom att utbildningen anknyter an till arbetsmarknadsbehovet, både vad gäller innehåll och omfattning, det handlar om kontakter med näringslivet, tydliga roller mellan arbetsplats och skola vem som gör vad, gemensam syn på mål och planering. Att ersättning är kopplat till krav t.ex. genom handledarutbildning, former för APL perioder så det passar i första hand branschen inte skolan – lära sig hur branschen fungerar. Kvalitet innebär också att saker ska få ta tid.

2.5 Lärlingsrådsstudien

2.5.1 Metod, urval m.m.

Mot bakgrund av den stora vikt som tillmäts lärlingsråden inom försöksverksamheten gav Nationella lärlingskommittén en grupp forskare vid Umeå universitet i uppdrag att granska lärlingsrådets funktioner, särskilt utifrån ett arbetslivsperspektiv. Under 2010 skickades enkäter ut till gymnasieskolor som deltar i försöket med gymnasial lärlingsutbildning. 105 skolor besvarade enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvensen på 76 procent. Av dessa utgör 69 skolor med kommunal huvudman och 35 fristående skolor. Vanligtvis har skolornas rektorer besvarat enkäten. Som komplement till enkäten intervjuades ett mindre antal företrädare för arbetslivet. Hela första delen av studien redovisades i vårt förra delbetänkande.

Under våren 2011 har uppföljningen av lärlingsrådets verksamhet fortsatt. En fördjupad undersökning avseende de skolor som deltagit i lärlingsförsöket genomfördes under våren 2011. Den har i ännu högre grad kommit att innehålla kvalitativa intervjuer med fokus på företrädare för arbetslivet. 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 försöksverksamheten har regler funnits för 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 utgångs-

punkt 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. Lärlingsråden ska vara en garant för att lärlingsutbildningen uppfyller högt ställda krav på kvalitet och likvärdighet.

Mot bakgrund av att lärlingsrådets arbete i varje fall formellt varit ganska omfattande reglerat är det intressant att se att det för nya obligatoriska programråden inte finns några närmare riktlinjer för hur verksamheten ska bedrivas. Huvudmän och skolor ges följaktligen betydande frihetsgrader på dessa punkter. Med tanke på samrådsorganens centrala roll för utveckling av lärlingsutbildningarna borde de områden som lyfts fram i försöksförordningen även ha ett givet utrymme i programrådets arbete. Så är dock inte fallet. Uppenbarligen kommer osäkerheten att vara stor om de nu obligatoriska programrådets egentliga roll och funktioner.

2.5.2 Kritiska frågor och förslag avseende lärlingsråden

En utförligare redovisning av lärlingsrådsstudiens resultat återfinns under punkten 5.3 *Lärlingsrådets organisation och funktion*. Studien i sin helhet redovisas även som bilaga 3. Resultaten av studien visar att lärlingsrådets funktioner inte är tillräckligt tydligt specificerade och reglerade. Råden kan därigenom inte utgöra den samordnande, kvalitetssäkrande och styrande kraft som motsvarande organ har inom t.ex. dansk och norsk yrkesutbildning.

Även om lärlingsråden nu ersätts av programråd bör våra slutsatser ha en betydande relevans för programrådets arbete framöver. Det vore olyckligt om programråden bara fick en rådgivande roll. Råden måste ges mer substantiella funktioner. Våra slutsatser kan sammanfattas enligt följande:

- Om lärlingsråden spänner över flera branschområden kan det vara ett problem att få tillräckligt starkt yrkesfokus. Deltagande parter, framför allt från arbetslivet, känner sig lätt mindre berörda av de diskussioner och frågor som behandlas på lärlingsrådets möten. På skolor med många lärlingar kan det därför vara en god idé att inrätta särskilda utskott till vilka 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 bör 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 programråden att se till att sådana utbildningsplaner finns tillgängliga på alla områden där det finns lärlingar. De nationella programråden skulle tillsammans med yrkesnämnderna och Skolverket kunna bidra till detta arbete.
- För att garantera kvalitet och inte minst bredd i utbildningen finns det anledning att möjliggöra rotation för eleverna mellan flera företag i den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.
- Systemet för att utse arbetslivsföreträdare i lärlingsråden behöver utvecklas. Det föranleder bristande likvärdighet och godtycke ur ett representations- och inflytandeperspektiv, men skapar även oklarheter avseende rådens och ledamöternas fullmakter. I praktiken riskerar oklarheterna gällande rådsledamöternas mandat att leda till att råden blir en diskussionsklubb utan påtagligt inflytande.
- På många skolor ställs lärlingsutbildningen inför ett logistikproblem som hänger samman med yrkeslärares dubbla roller: att dels bedriva karaktärsämnesundervisning för yrkes elever på de skolförlagda programmen och hinna med att följa upp lärlingarna på arbetsplatserna. Uppföljningsarbetet med lärlingar och handledare blir ofta lidande.
- På skolor med många 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 yrkesteorietisk grund innan de kommer ut på arbetsplatserna. En introduktionsperiod med mer omfattande skolförlagda studier skulle underlätta introduktionen och lärandet på arbetsplatserna.
- 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. Det finns också anledning att tydligare fokusera på det sociala ansvaret för eleverna.

- 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 och i många fall genomförs ingen utbildning alls. 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 från utbildningspaket för handledare på olika yrkesområden. De företag vars handledare deltar i utbildningen ska få ekonomisk kompensation för detta. En genomgången handledarutbildning borde även beaktas vid ansökan till yrkeslärarutbildning. Vi beklagar att man på politisk nivå inte har velat lägga fram ett förslag om obligatorisk handledarutbildning.
- 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.

2.6 Stödmaterial (hemsida m.m.)

2.6.1 Informationsmaterial

Det finns en omfattande efterfrågan på bra och tydligt informationsmaterial om gymnasial lärlingsutbildning, både inom och utanför skolan. Kommittén har arbetat med två referensgrupper, dels med ett antal studie- och yrkesvägledare och dels med ett antal representanter för olika företag. Syftet har varit att ta tillvara erfarenheter och idéer från försöket och se vilka olika behov av stöd-

material som efterfrågas från skolor och företag och utveckla nytt material.

Båda referensgrupperna har bidragit till att utveckla kommitténs hemsida, *www.nationellalarlingskommitten.se*, med stödmaterial för såväl skolan, elev och företag. Under 2011 har hemsidan vidareutvecklats med särskilt fokus på information till arbetslivet. Avsikten har varit att anpassa företagsinformationen, dels till företag som ännu inte har en lärling, dels till de företag som står i begrepp att ta emot en lärling. Informationen som är avsedd för skolor har främst inriktats mot den nya gymnasieskolan, Gy2011, men ger också information om de särskilda villkoren för den återstående försöksverksamheten. Här återfinns material om förordning, statsbidrag för utbildningen, behörighet, kursplaner, betyg samt motsvarande stödmaterial som ges till företagen. En modulindeldad handledarutbildning är tänkt som stöd för yrkeslärare när de ska introducera handledare på företagen. Delar av informationsmaterialet är framtaget i samarbete med Företagarna i Västra Götaland och gymnasieskolan i Uddevalla.

En referensgrupp med företag från olika branscher har varit behjälpliga med synpunkter på upplägg och innehåll. De har även givit Kommittén konkreta förslag till förbättringar avseende vilken information som bör finnas för att nå ut och göra gymnasial lärlingsutbildning mera känd och vara tydlig kring vilka åtaganden som gäller. I en särskild publikation "Nationell lärlingsutbildning" har vi presenterat sex lärande exempel på hur skolor arbetar med och utvecklar sin lärlingsutbildning. Vi har också samarbetat med två branscher, Svensk Handel och elbranschen för att utveckla modeller för webbaserade och branschspecifika handledarutbildningar, där nu samarbetet med Svensk Handel har genomförts (se nedan).

2.6.2 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 branschanpassat stöd. Ambitionen är att göra lärlingarna redo 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 kan användas och tillämpas av handledare både på skolor och i företag. Denna handledarutbildning ska i sin grundkonstruktion även kunna anpassas till andra branscher, vilket möjliggör att utnyttja och sprida handledarutbildningar inom försöket och även för framtida behov.

2.7 Kommitténs studiebesök

Kommitténs avslutande studieresa gick till Södermanland och Östergötland, där vi träffade kommunala och fristående utbildningsanordnare samt deras samarbetspartner i arbetslivet för diskussioner om kvalitet i yrkesutbildningen med utgångspunkt i arbetsmarknadens behov och förutsättningar. Inte minst el- och VVS-branscherna har haft många strukturella synpunkter på hur lärlingsutbildning inom deras branscher kan och bör bedrivas. Även lärare och skolledare vid de besökta kommunala och fristående skolorna hade mycket synpunkter. Bland annat diskuterade vi orsakerna till det sjunkande intresset för yrkesutbildningen.

Första målet var Reijmyre glasbruk där Finspångs kommun genom Bergska skolan bedriver lärlingsutbildning för den manuella glasindustrin. Skolan är Finspångs kommunala gymnasieskola med ett flertal nationella program och möjlighet till alternativa utbildningsformer. Skolan har i dag 30 elever som går gymnasial lärlingsutbildning.

I Motala träffade vi Carlsund Utbildningscentrum, som har etablerat ett nära samarbete med det lokala näringslivet. På Utbildningscentrum finns i dag cirka 800 gymnasieelever, varav cirka 80 gymnasiala lärlingar, vilket gör Motala kommun till en av landets största huvudmän inom försöksverksamheten. Träffen med Carlsunds Utbildningscentrum ägde rum på verkstadsföretaget HFSAB med huvudkontor i Motala.

Följande morgon besöktes ETG, Elbranschens gymnasium i Nyköping. ETG är en branschägd gymnasieskola med riksintag. Tillsammans med branschen har skolan utvecklat en egen variant av elprogrammet i nära samarbete med företagen. Målet är att ge eleverna möjlighet att börja jobba direkt efter gymnasietiden. I utbildningen ingår därför lärlingstiden och ett lärlingsprov vilket gör det lättare att få en anställning.

Studieresan avslutades med besök vid Installatörernas Utbildningscentrum IUC i Katrineholm. IUC är en utbildningsanordnare med företagskurser inom teknik och ledarskap, yrkeshögskola samt fakteori inom lärlingsutbildning. Utbildningarna omfattar VVS, ventilation, kyla, styr- och reglerteknik, energi och el. Vi besökte huvudkontoret, filialer finns i Stockholm, Göteborg, Malmö, Hässleholm och Sundsvall.

Studiebesöket gav en bred bild av hur förutsättningar varierar mellan olika branscher och de varierande sätt man har löst sina utbildningsinsatser på. Erfarenheterna från besöken förde vi vidare till de branschseminarier vi senare hade.

3 Arbetsplatsförlagt respektive skolförlagt lärande

3.1 Lärlingsbegreppet och lärlingsliknande utbildningar

Även om lärlingsutbildningen är grundform för all praktisk yrkesutbildning har begreppen lärling och lärlingsutbildning inte alltid en helt entydig betydelse. Det visar också våra kontakter med skolor och företag. Lärlingsutbildningen måste skiljas från rent skolförlagd yrkesutbildning och olika praktikformer på en arbetsplats. 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 de breda yrkeskvalifikationer som styrdokumenten anger. Det bör också noteras att lärlingsbegreppet i den svenska diskussionen om yrkesutbildning ofta har beskrivits med alltför ”breda penseldrag” vilket lett till att begreppet blivit onyanserat och ibland svårtolkat både bland studerande och vägledare som hos utbildningssökande generellt. Nu används begreppet lärlingsutbildning inom såväl gymnasieskola, komvux, yrkeshögskolan som arbetsmarknadsåtgärder utöver inom traditionella lärlingsutbildningen efter gymnasieskolan. Även regionala och lokala varianter av lärlingsutbildning förekommer vilket komplicerar bilden ytterligare. En annan aspekt som är oroväckande är att lärlingsutbildningar i ett specifikt yrke kan ha helt olika upplägg inom olika utbildningsformer och även ha helt olika utbildningstid.

Den brittiske forskaren Paul Ryan, en ledande expert på lärlingsutbildning definierar lärlingsutbildning (Ryan 2000), 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 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.

Ändå är det inte alltid lätt att urskilja vad som ska klassas som lärlingsutbildning. I flera länder innehåller även den skolförlagda yrkesutbildningen arbetsplatsförlagda inslag (som t.ex. vår APU/APL). Men det som skiljer dessa utbildningsmoment från egentlig lärlingsutbildning är att praktik inom ramen för en skolförlagd yrkesutbildning i allmänhet utgör en betydligt mindre del av den totala utbildningstiden och att lärandeinnehållet inte heller är lika strukturerat som i en lärlingsutbildning. Den skolförlagda utbildningen uppfattas oftast som en förberedande utbildning som förutsätter kompletterande färdigutbildning på arbetsplatser.

På den svenska arbetsmarknaden 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. Dessa branscher har ibland en tveksam inställning till en ”konkurrerande” gymnasial grundläggande lärlingsutbildning.

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 liksom Skolinspektionen funnit att det i många fall finns brister i denna samverkan inom försöksverksamheten. Våra undersökningar har visat att det också 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 lärlingsutbildning som varit Nationella lärlingskommitténs uppdrag är en grundläggande, treårig yrkesutbildning

inom gymnasieskolans ram med omväxlande skol- och arbetsplatsförlagda perioder. Den har bedrivits som försöksverksamhet med intagning under åren 2008–10. Det finns inom försöksverksamheten möjlighet till en kombination av anställning och elevstatus eller enbart elevstatus med skolan som huvudman. Som tidigare nämnts har den gymnasiala lärlingsutbildningen permanentats inom den nya gymnasieskolans ram från 2011. Det är enligt Nationella lärlingskommitténs mening viktigt att benämna denna utbildningsform vid dess rätta namn, *gymnasial lärlingsutbildning* och dess elever gymnasiala lärlingar för att skilja den från andra lärlingsliknande utbildningar och arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

3.2 Avgränsning mot arbetsplatsförlagt lärande (APU/APL)

Art- eller gradskillnad?

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. Behovet av att få ut ungdomar på arbetsplatsförlagt lärande har sannolikt ökat under de senaste årtiondena. Kunskapen om arbetslivet har blivit sämre och arbetsmarknaden för lågutbildade unga har inom många områden 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 man är ute efter anställningsbarhet, då det är just i den miljön många av de unga ska anställas.

Några tidigare svenska APU-utvärderingar

Redan två tidigare undersökningar om den arbetsplatsförlagda utbildningen i gymnasieskolan, Skolverkets 1998 och Yrkesdelegationens 2006 i samverkan med Myndigheten för skolutveckling, har visat på svårigheterna att uppfylla intentionerna bakom APU. År

1998 hade endast 63 procent av eleverna i åk 3 fått den APU som föreskrevs. Stora skillnader fanns dock mellan de olika programmen. Även den APU som faktiskt genomfördes utsattes för kritik. 1998 års undersökning kritiserade huvudmännen när det gällde handledarutbildning och ”uppföljning, utvärdering och återkoppling.” En hel del av den kritik som togs upp redan 1998 och 2006 återkommer i Skolinspektionens rapport från 2010.

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.

Yrkeslärare med god kontakt med företag inom branschen skaffar ofta 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 rekvirera 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. Ingen skola tar upp problemet med att familjer med goda förbindelser kan skaffa sina barn bra APU-platser, medan elever som saknar sådant nätverk kan bli eftersatta. I några fall har Kommittén fått signaler att det kan vara svårare att få ut elever med utländsk bakgrund på arbetsplatser.

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 arbetsmarknads-politiska 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 företagens agerande mer kort-siktiga 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. De ökande arbetsmarknadspolitiska åtgärderna med praktikinslag har skärpt konkurrensen om platser. Framförallt Arbetsförmedlingens praktikanter och praktikanter från Kvalificerad Yrkesutbildning ses som konkurrerande, liksom APU-elever vid andra gymnasieskolor.

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 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 procent) och omvårdnad (93 procent) 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.

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.” Många arbetade med loggbok som ofta resulterade i redovisning på skolan efter avslutad APU. Loggbok eller liknande uppges förekomma till 70 procent; något oftare vid kommunala skolors APU (72 procent) än vid friskolors (63 procent). Vidare förekom olika checklistor över viktiga arbetsmoment.

APU och lärlingsutbildningen

Undersökningarna har i första hand gällt APU, men vi har till 2010-års undersökning haft möjlighet att få med några frågor även om gymnasiala lärlingar. Mindre än hälften av de svarande skolorna deltog i försöksverksamheten med lärlingsutbildning (48 procent av de kommunala och 32 procent 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. Detta är lite egendomligt med tanke på att alla de andra skolformer betraktades som konkurrenter. Snarare tycks man här tro på något slags synergieffekt. Det kan möjligen vara så att lärlingsutbildningen har så stor del arbetsplatsförlagt lärande att det upplevs som en artskillnad snarare än en gradskillnad gentemot APU att det inte konkurrerar på samma sätt? En stor majoritet (89 procent) anser sig ha dragit fördel av tidigare etablerad APU-verksamhet, när det gällt att etablera lärlingsförsöket. Alternativet ”upparbetade kontakter med arbetslivet har använts”, bejakas av nästa hela den majoriteten.

Slutsatser

Svårigheterna att förena skolans värld med produktionens har under hela APU:s historia bidragit till såväl kvantitativ som kvalitativ otillräcklighet och gör så fortfarande. Arbetsplatserna har blivit mer kortsiktiga i sin planering 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. Omvårdnads- och barn- & fritidsprogrammen är 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 måluppfyllelse blir orimliga. Det torde innebära att det också krävs vissa förändringar i den gymnasiala yrkesutbildningens konstruktion, så att en viss variation mellan studievägarna i fråga om arbetsplatsförläggning blir möjlig. 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 karaktäriseras av:

- Arbetsplatsplaceringar är så långa att verklig inlärnin g 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 inlärnin gen.

OECD har även analyserat 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 skolbase-

rade 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. Den är alltför skolstyrd och de institutioner som finns för konsultation och samarbete mellan skola och arbetsliv är otillräckliga.

3.3 Lärande på arbetsplats, teori och praktik

Koppling mellan ämnesplaner och produktion på arbetsplats

Den stora omfattningen av arbetsplatsförlagd utbildning inom gymnasial lärlingsutbildning kräver vissa särskilda regleringar främst med syfte att kvalitetssäkra utbildningen. Såväl vår företagsstudie som lärlingsrådsstudie visar tydligt att en väl fungerande lärlingsutbildning förutsätter ett grundligt förarbete där ämnesplanernas mål omvandlas till konkreta arbetsmoment. En sådan ”översättning” är en förutsättning för en bra daglig planering och dialog mellan skola och arbetsplats och i den fortlöpande uppföljningen av lärlingens utbildning. Den kan också tjäna som utgångspunkt för arbetsplatsernas möjlighet att i högre grad påverka utbildningens innehåll och bidra till att de olika arbetsmomenten ligger i linje med yrkeslivets behov och krav. Vid intervjuerna framkommer också exempel på företrädare för arbetsplatser som varit aktiva i utvecklingen av utbildningens innehåll. Det gäller främst inom smala yrkesområden där mer specifika kursplaner saknas.

Av vår undersökning av lärlingsråden framgick 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 trots allt haft en ganska liten plats i rådets arbete. Det verkar vara yrkesläraren själva som planerar och lägger upp utbildningen. Riktlinjerna för detta har emellertid ofta varit ganska allmänna och övergripande, vilket möjliggörs av de vaga bestämmelserna för lärlingsutbildningen.

Konkretisering av yrkes- och utbildningsplaner

Enligt förordningen om försöksverksamheten var det skolans uppgift att 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 kunde också besluta om vilken eller vilka nationella eller lokala kursplaner som skulle tillämpas, vilket gav en betydande flexibilitet under försöksåren.

Eftersom lärlingsutbildningen nu fullt ut ska jämföras med nationella program krävs en bearbetning, konkretisering och tolkning av styrdokument där både skolan och arbetslivet rimligen måste bidra med sina respektive kompetenser. Denna process måste börja tidigt om den ska kunna preciseras i ett utbildningskontrakt, som rimligen ska vara färdigt innan eleven går ut på sin arbetsplats. Även om fördelningen av utbildningens innehåll mellan arbetsplats och skola är en viktig uppgift måste planeringen hela tiden ta sin utgångspunkt i de nationellt beslutade ämnesplanerna, också gäller när utbildningen sker på en arbetsplats.

Regeringen är dock mycket tveksam till att ytterligare ”bryta ner målen” i utbildningskontraktet så som vissa remissinstanser föreslagit, och menar att inte är lämpligt eftersom det skulle kunna innebära att lokala ämnesplaner indirekt skapades och äventyra en likvärdig utbildning i gymnasieskolan. Regleringen i kontraktet ska därför alltså utgå från ämnesplanerna.

Nationella lärlingskommittén delar samma grundsyn men ser inte samma risker och menar att även om gymnasieskolans styrdokument blivit tydligare efter reformen är de av naturliga skäl mer övergripande karaktär än vad som krävs för en direkt dialog med en handledare på en enskild arbetsplats. Det kommer därför alltid att behövas en bearbetning och konkretisering av vilket innehåll utbildningen ska omfattas av, vilken omfattning olika delar av innehållet ska ha och vilka kravnivåer som ska ställas. Det föreligger en betydande risk att utbildningskontraktet inte får den styrande funktion som eftersträvas utan bara blir en blåkopia av ämnesplanen och att andra faktorer kommer att styra uppläggningsen. En tydlig plan över vilket innehåll och vilka kompetenskrav som ska hänföras till den skolförlagda delen och vilka som ska hänföras till den arbetsplatsförlagda delen behövs, men med tydlig utgångspunkt i ämnesplanen. Här handlar det om att vara förtrogen med respektive nationellt program och därutöver tillämpa de sär-

skilda bestämmelser som kan komma att beslutas för lärlingsutbildningen. Skolverket bör i sitt uppdrag att ta fram riktlinjer för utbildningskontraktet närmare överväga och ge förslag om hur en nationell likvärdig utbildning med den flexibilitet i utformning som måste finnas i en gymnasial lärlingsutbildning ska se ut.

Till lärlingens slutbetyg ska också en bilaga med beskrivning av genomförda utbildningsavsnitt fogas. 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 de arbetsplatsförlagda momenten.

När det gäller arbetsplatsförlagt lärande bör de positiva erfarenheterna från den kvalificerade yrkesutbildningen (KY-utbildningen), numera en del av yrkeshögskolan vägas in. Deras motsvarighet till APL heter lärande i arbetet (LIA) och ingår i alla KY-utbildningar. Ungefär en tredjedel av utbildningstiden sker på en arbetsplats. Syftet med LIA är att studenterna ska få en fördjupad förståelse för det de lär sig i teorin. LIA är alltså inte en traditionell praktiktid, utan ett aktivt lärande med problemlösning i arbetslivet. Utbildningen är nära kopplad till arbetslivets behov av utbildade och genomförda utvärderingar, bl.a. av Luleå tekniska universitet visar på stor framgång för konceptet. Även om det finns en del som skiljer målgrupperna åt, inte minst ålders- och motivationsmässigt, menar Kommittén att erfarenheter skulle kunna vara till stöd för den långsiktiga utbyggnaden av lärlingsutbildning och APL. Det gäller inte minst branschsamråd och tidig planering.

Kontinuerlig kontakt med lärlingen på arbetsplatsen

När planeringen har gjorts upp och eleven kommit ut på arbetsplatsen kommer något av sanningens minut. Skillnaden mellan ett bra och dåligt arbetsplatsförlagt lärande handlar mycket ofta om hur kontakterna mellan skolan och arbetsplatsen fungerar. Besöken på arbetsplatserna kan vara dyra och komplicerade. Ett besök kan

ibland ta en hel arbetsdag med resor och tid för samtal. Formerna för kvalitetssäkringen av den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen är dock helt avgörande för en likvärdig och rättssäker hantering av utbildningen. Kvalitetssäkringen och uppföljningen bör omfatta välstrukturerade och återkommande trepartssamtal med företrädare för skolan, handledare på arbetsplatsen och elever. Dessa samtal bör baseras på uppföljning av utbildningskontraktet men även mer detaljerade beskrivningar. Om ambitionen från skolhuvudmannen samtidigt är att lärlingsutbildning ska vara en billigare variant blir det problem. När en bra kontakt en gång etablerats mellan handledare, elev och lärare kan den kontinuerliga kontakten ske genom e-mail, loggbok etc. Men den kan aldrig ersätta de personliga besöken.

4 Samverkan skola – arbetsliv

4.1 Gymnasieskolans betydelse för samhällets kompetensförsörjning

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. Sedan den 1 juli 2011 finns det även kodifierat i den nya Skollagen (15 kap. 3 §) att gymnasieskolans ska utgöra bas för den nationella och regionala kompetensförsörjningen 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 i förhållande till medelålders och äldres, 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.

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. Den pågående yrkesutbildningen kritiseras för att vara alltför förankrad i skolkulturen och alltför teoretisk (Höghielm 2008). Lärarna har en mental bild av hur lärare ska uppträda från sin egen skoltid och är alltför lite handledare. I ivern 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 och 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”.

För det räcker inte några veckors APU, varför den lärlingsutbildning som nu implementeras innehåller ungefär halva tiden i arbetslivet. I kommitténs företagsundersökningar är också de företag som tar emot gymnasiala lärlingar eniga om att lärlingsförsökets omfattning av ”praktik” är optimal för att en elev ska hinna lära sig tillräckligt.

4.2 Studie- och yrkesvägledning

Studie- och yrkesorientering omfattar alla aktiviteter som genomförs för att eleverna ska kunna göra väl underbyggda studie och yrkesval. Kunskap om arbetslivet utgör 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. 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 uppläggen av utbildningen på arbetsplatserna variera en hel del både i fråga om innehåll och arbetsmiljö. Dessutom är verksamhetsformen ny med mycket tid på arbetsplatser med ganska ovana miljöer. 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 få 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 regeringens strategi för entreprenörskap har denna kopplats ihop med försöksverksamheten och där framhålls att eleverna ska ges en bättre inblick i företagandets villkor. Det handlar då snarare om vikten av att ta in omvärlden i undervisningen inom olika ämnen och genom ämnesöverskridande projekt få omsätta teorier i praktiken. I Skolverkets 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 när det gäller mer generell samverkan med arbetslivet, medan yrkeslärarna svarar för de mer yrkesspecifika företagskontakterna. I många fall har studie- och

yrkesvägledare anställts med uppdrag att vara lärlingssamordnare, en viktig funktion som framgått av våra undersökningar.

En framgångsrik samverkan mellan skola och arbetsliv är i hög grad beroende av att skolledningens har en positiv inställning till samverkan och att arbetet prioriteras. En engagerad koordinator med helhetsperspektiv som driver utvecklingen framåt behövs även, vilket ofta kräver ett resurstillskott för samverkan. Det är också viktigt att verksamheten, i varje fall under längre tid, inte bedrivs i projektform utan genomförs som en del av den reguljära utbildningen.

Information och valprocess

Även om den gymnasiala lärlingsutbildningen aldrig varit så stor tidigare i modern tid är det intressant att notera att intresset för försöksverksamheten har varierat starkt mellan olika skolhuvudmän och program/inriktningar. Det vanligaste svaret när vi frågade huvudmännen varför inte alla platser utnyttjades var att elever och föräldrar inte kände till att alternativet fanns. Det är nog så att informationen om lärlingsalternativet inte varit så frekvent som man kanske förväntat sig. Skolorna rapporterar att erfarenheten visar att det tagit tid att nå ut med informationen om det nya alternativet. Flera lärlingsansvariga menar att skolan måste bli bättre på att marknadsföra lärlingsutbildningen. Planeringen av yrkesutbildning innebär ofta ett betydande osäkerhetsmoment för skolhuvudmannen och ibland har man upplevt en konkurrens med redan existerande utbildningar, speciellt när elevkullarna går ned. Detta gäller särskilt för lärlingsutbildning och speciellt innan några tydliga mönster hur eleverna söker har hunnit etableras. Mot denna bakgrund har studie- och yrkesvägledningsfunktionen en central roll när det gäller att informera eleverna om det alternativa upplägg som lärlingsutbildningen utgör och vilka krav som bör ställas inför val av lärlingsalternativet.

De ”krav” som brukar framhållas inför valet är att:

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

Detta indikerar att lärlingsutbildningen primärt inte är något för de mest omotiverade eleverna från grundskolan. För ungdomar som kan tänka sig en alternativ uppläggning av sin gymnasieutbildning kan möjligheten att få genomföra huvuddelen av sin utbildning i en annan miljö än skolans skapa ett ökat engagemang. Den gymnasiala lärlingsutbildningen ställer dock samma formella krav på förkunskaper och utbildningsmålen är desamma. Samtidigt är det viktigt att skolorna förstår eleverna behov av grupptillhörighet och samvaro med andra. Utbytet av erfarenheter spelar en stor roll då eleven oftast är själv på en arbetsplats och inte har jämnåriga kamrater att dela sina erfarenheter med.

Enstaka elever kan behöva byta företagsplacering för att företaget och eleven måste passa ihop. Denna matchning kan ibland vara grannlaga men oftast fungerar den 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.

4.3 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. Speciellt för Sverige har länge varit den relativt svaga ställning som arbetslivet och dess representanter intagit. Den relativa passivitet som såväl OECD (2008) som olika svenska utredningar iakttagit från arbetslivets sida har sannolikt något med detta att göra. Här behövs ett åtgärder som stärker arbetsplatsernas inflytande och överhuvudtaget gör näringslivet till en ansvarstagande intressent i utbildningsprocessen. Denna samverkan är aktuellt på flera olika nivåer nationellt, regionalt och lokalt. Regler och incitament kan få arbetsplatsernas representanter att i högre utsträckning delta i olika samrådsorgan och arbeta med lokala arbets-, kurs- och studieplaner. Delar av detta finns redan och möjligen kan man finna utbildnings- och finansieringsmetoder för att utveckla inflytandet. och sprida företeelsen.

Nationella programråd för yrkesprogrammen

Skolverket har sedan juni 2010 inrättat nationella råd för de tolv yrkesprogram som finns i den nya gymnasieskolan. Rådets arbete syftar 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.

Skolverket har utsett representanter i respektive råd, som nominerats av bransch-, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom det yrkesområde som programmet utbildar för. Råden ska även inhämta synpunkter från elever. Råden ska även ta del av erfarenheter som vunnits genom arbetet i Nationella lärlingskommittén och ta del av Arbetsförmedlingens erfarenheter inom området. Skolverket ska årligen till regeringen återrapporera resultatet av arbetet i de nationella programråden för yrkesutbildning. Arbetet i Råden har hittills varit starkt inriktat på den reformerade gymnasieskolan från 2011. Regeringen avser att återkomma angående rådets långsiktiga arbete. Nationella lärlingskommittén bedömer att de nationella programråden kan spela en viktig roll när det gäller att utveckla och stärka lärlingsutbildningens kvalitet, speciellt när det gäller frågor inom det egna kompetensområdet. Det framgår dock ofta av genomförda branschseminarier att råden kommer till olika slutsatser, vilket är ganska naturligt, men påkallar behovet av en paraplyorganisation för frågor som är av mer övergripande karaktär. (se avsnitt 8)

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. 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 över arbetsmarknadsläget och dess kompetensbehov som ofta utgör hela/delar av en region, vilket försvårar matchningen mellan utbildningsutbud och efterfrågan. Därför är det viktigt att utveckla formerna för samverkan mellan skola och arbetsliv framförallt gällande olika sätt för anskaffning av utbildningsplatser.

Bland våra goda exempel om samverkan finns samarbete kring gemensam antagning inom en region samt samrådsorgan för branschvisa lärlingsråd och nätverk för arbetsplatsförlagt lärande, vilket har givit ett mer samlat perspektiv och en 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 forum, där flera aktörer kan diskutera kompetensförsörjning mellan utbildningsanordnare, branscher och arbetsmarknadens parter. (se vidare avsnitt 6.1 om Regional samverkan).

Lokal samverkan skola arbetsliv genom programråd

Yrkesutbildningsdelegationen genomförde 2006 tillsammans med Myndigheten för skolutveckling en kartläggning av det lokala samrådet mellan skola och arbetsliv. Av denna framgick att cirka 70 procent av skolorna hade organiserade programråd, och där programråd inte förekom fanns en önskan att inrätta sådana. De programråd där programråd var vanligast förekommande var energi-, bygg-, omvårdnads-, industri- och fordonsprogrammen. Minst förekom programråd vid medie-, handels- och administrations- samt barn- och fritidsprogrammen. Deltagare i råden var representanter för skolan, eleverna och företagen. Den vanligaste och viktigaste samrådsfrågan var tillgången till APU-platser. De programråd som förutom diskussion och information även fattade vissa beslut var mer tillfredsställda 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 arbetslivsinflytande redovisade energi-, bygg-, omvårdnads-, fordons- och industriprogrammets programråd. Lägst redovisade medie-, handels- och administrations- samt hotell- och restaurangprogrammets. Ett genomgående 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.

Programråden tar över

Under försöksverksamheten har regler funnits för lärlingsrådet som ett verktyg för samråd mellan skolan och arbetsmarknadens organisationer. I förordningen var även rådets uppgifter angivna och hur lärlingsrådet skulle bistå skolhuvudmannen. Lärlingsrådet har utgjort en plattform där skolan och arbetslivet med utgångspunkt i styrdokument och lokala förutsättningar skulle utforma, driva och följa upp lärlingsutbildningen.

Varje skola som deltog i försöksverksamheten var skyldig att inrätta ett eget lärlingsråd. Det var t.o.m. ett krav från Skolverket för att få tilldelas utbildningsplatser, varför flertalet skolor har inrättat någon form av lärlingsråd. Lärlingsråden skulle vara en garant för att lärlingsutbildningen uppfyller högt ställda krav på kvalitet och likvärdighet.

Som framgått hade flertalet skolhuvudmän sedan tidigare etablerade programråd. I våra två tidigare betänkanden har vi framhållit möjligheten att slå ihop program- och lärlingsråden, vilket i praktiken innebar att programråden utökade sin verksamhet med lärlingsrådets mer specifika uppgifter. Från 1 juli 2011 ska alla huvudmän ha lokala programråd, medan kravet på att ha inrättat ett lärlingsråd försvinner (utom i högre årskurser av försöksverksamheten). Mot bakgrund av att lärlingsrådets arbete i varje fall formellt varit ganska omfattande reglerat är det intressant att se att det för nya obligatoriska programråden inte finns några närmare riktlinjer för hur verksamheten ska bedrivas. Huvudmän och skolor ges följaktligen betydande frihetsgrader på dessa punkter. Med tanke på samrådsorganens centrala roll för utveckling av lärlings-

utbildningarna borde de områden som lyfts fram i försöksförordningen även ha ett givet utrymme i programrådets arbete. Så är dock inte fallet. Uppenbarligen kommer osäkerheten att vara stor om de nu obligatoriska programrådets egentliga roll och funktioner.

4.4 Branschsynpunkter på kvalitet och samverkan

I våra seminarier med branschföreträdarna och även i de nationella programrådets arbete har frågan om kvalitet i lärlingsutbildningen stått i centrum. Kvalitetsbegreppet inom yrkesutbildningen är mångfacetterat då kvalitet handlar om många saker såsom att utbildningen knyter till behoven på arbetsmarknaden, både vad gäller innehåll och omfattning och hur kontakterna med näringslivet tas och utvecklas. Vi har fått många konkreta förslag från deltagande branscher och yrkesnämnder, på vilket sätt myndigheter och andra aktörer skulle kunna arbeta vidare för att utveckla och kvalitetssäkra en gymnasial lärlingsutbildning mellan skola och arbetsliv. Resultaten redovisas nedan under tre rubriker utifrån de behov deltagarna ansåg ha högsta prioritet för att kvalitetssäkra den gymnasiala lärlingsutbildningen:

- Struktur
- Stödinsatser
- Samverkan

Struktur

Branschorganisationerna ser stora behov av en ökad tydlighet och önskar en påtagligare nationell styrning gällande utbildningens innehåll och struktur. Det finns många branscher som gärna ser att flera frågor hanteras och styrs nationellt för att uppnå likvärdighet och kvalitet inom lärlingsutbildningen. På nationell nivå behövs en ökad tydlighet för att säkra en mer rättvis konkurrens såsom ersättning, konkretisering av kursplaner, säkerhetsfrågor, stöd för bedömning, krav på yrkeslärares insatser samt utbildningskontraktens innehåll m.m. Dessutom bör det finnas tydligare riktlinjer för vad som behövs t.ex. vid besök på arbetsplats samt nedbrytning av olika utbildningsmoment. Genom att utveckla branschspecifika dokument (t.ex. loggböcker) skulle man kunna öka likvärdigheten mellan olika utbildningsanordnare och kvalitetssäkra utbildningen.

Ytterligare ett förslag till att säkerställa en kvalitativ och likvärdig utbildning skulle kunna vara att utforma nationella yrkesprov.

En tydlig rollfördelning mellan arbetsplats och skola behövs där det står klart vem som gör vad. Denna måste grundas på en gemensam planering och gemensam syn på vilka mål som ska uppnås. Perioderna av APL bör i första hand anpassas så att de bidrar till att utveckla yrkeslärandet och till att eleverna lär sig hur branschen/företaget fungerar. I dag är de ofta i allt för stor utsträckning anpassade till övriga ämnen i skolans schema. Skolan behöver också organiseras så att yrkeslärarna har möjlighet att vara närvarande i elevernas utbildning trots att utbildningen bedrivs ute på arbetsplatserna. Det är också viktigt att perioderna på företaget kan planeras så att de också stämmer överens med företagets produktion och inte i första hand passar skolan. Detta har betydelse för yrkesutbildningens helhet och därigenom för kvaliteten. Den centrala branschorganisationen är en viktig aktör i att bryta ned kursplaner till arbetsmoment. Företagens behov och definition av relevanta arbetsuppgifter måste vara utgångspunkten för en kvalitativ, långsiktig lärlingsutbildning.

Det finns även behov av en nationell enhetlig och tydlig information och marknadsföring kring lärlingsutbildningen, dels till företag, skola och elever samt föräldrar där informationen skulle medverka till att öka intresset och förståelsen för den nya utbildningsformen.

Denna nya utbildningsform kräver i en etableringsfas en grundlig uppföljning och utvärdering, för att på så sätt kunna säkerställa och förbättra elevernas kunskaper och färdigheter. Det är viktigt att genomföra behovsanalyser samt åtgärder på ett kontinuerligt, systematiskt och gemensamt sätt av utbildningen. Ett sådant kvalitetssäkringssystem bör vara kopplat till Skolinspektionen.

Stödinsatser

Olika stödinsatser ger enligt branschorganisationer en stabilitet och utveckling av den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Det öppnar även upp för att samverkan mellan skola och arbetsliv genom branschernas delaktighet säkerställa arbetslivets framtida behov och kompetenser. I detta utvecklingsarbete är det viktigt att involvera representanter från branschorganisationerna centralt, regionalt och från lokala arbetsplatser. Det finns behov av stöd-

material om hur nationella kursmål ska brytas ned, IT stöd för dokumentation och uppföljning bör ske på nationell nivå. Nedbrytningen av kursplaner till arbetsmoment är enligt branscherna en nyckel till en framgångsrik utbildning.

Handledarutbildning är ett viktigt och nödvändigt stöd till företagen, där branscherna gärna ser en gemensam nationell grund med en branschanpassad ”modul”. De anser att handledarutbildningen ska bidra till gemensam syn på kvalitet, handledarens roll respektive skolans roll och innehålla tydliga bedömningsgrunder. Handledare på företag ska ha en obligatorisk utbildning som helst är godkänd (certifierad) av respektive bransch. Samtliga medverkande branscher var eniga att det ska finnas en obligatorisk handledarutbildning, där Skolverket svarar för en generell sådan och där branscherna står för den specifika utbildningen. I ett fortsatt utvecklingsarbete skulle en webbaserad handledarutbildning, med en uppföljning av elevers lärande skapa möjligheter till bra ”trepartssamtal” (elev, lärare, handledare) samt innehåll om yrkeslärares och handledarrollen gällande tiden på arbetsplatsen. Här skulle den handledarutbildning som Kommittén och Svensk Handel utvecklat utgöra en grund till att fler branscher skulle få möjligheten på motsvarande sätt.

Ekonomifrågan bör enligt branschorganisationerna ses utifrån ett helhetsperspektiv, som innehåller ersättningsnivåer, villkor och från vilka ”kassor” verksamheten ska finansieras. Ersättningen skall vara kopplad till krav. När ersättning till företag utgår bör denna vara kopplat till krav på motprestationer t.ex. genom att medverka i handledarutbildning. Det finns även en önskan att föra in diskussionen om användning av ”skolpengen”. När arbetslivet tar ett större ansvar för utbildningen bör de kanske även få en större del av ersättningen. En lärling får inte bli ett billigt utbildningsalternativ för en utbildningsanordnare, där företaget har övertagit ansvaret. Även elevens ersättning kan, i förekommande fall, vävas in i lärlingssystemet. Branscherna hade olika förslag till hur finansieringsfrågan skulle kunna lösas genom att utveckla nya ersättningsformer, t ex genom att en del av arbetsgivaravgiften gick tillbaka för att kompensera de företag som tar emot lärlingar, praktikanter m.m. Ett annat förslag till finansiering var att medlemsavgifter (via branscherna) kunde stödja lärlingsutbildningen. Nuvarande ersättning ska vara nationellt reglerad för att undvika onödig konkurrens kring fråga -lika för alla utbildningar oavsett bransch.

En ökad och likvärdig informationsinsats, där branscherna kan bidra att göra utbildningsformen mer känd och där företag ser möjligheter och förstår vilka åtaganden som krävs skulle kunna utveckla och öka kontakterna mellan skola och arbetsliv.

Samverkan

Den enskilda kommunen är ofta för liten för planeringen av gymnasieskolans yrkesutbildning. En mer omfattande regional samverkan skulle kunna underlätta samarbetet med skolor för branschorganisationerna, både när det gäller dimensionering, matchning, utbildningsinnehåll och kvalitetssäkring. Det bör även finnas ett helhetsperspektiv som omfattar alla utbildningsformer inom yrkesutbildningen, där 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 en region. Framöver kommer även fler aktörer att konkurrera om samma företag, eftersom de finns behov av fler APL-platser för vuxenlärlingar, Yrkeshögskola m.fl. Här skulle ett regionalt kompetensforum kunna stimulera till en mötesplats för dessa aktörer att samordna, driva och planera det framtida kompetensbehovet. Genom att stimulera branschorganisationer och regionala/kommunala utbildningsaktörer kan den regionala nivån bidra till att öka, stimulera och effektivisera till en ökad kvalitet av den gymnasiala lärlingsutbildningens utveckling.

Branscherna ser det som viktigt att vara delaktiga och kunna påverka den gymnasiala lärlingsutbildningens kvalitet. Vid seminarierna uttalades önskemål att kunna rekommendera utbildningar – eller skapa ”Branschrekommenderad utbildning/skolor”. I dag finns liknande för eftergymnasiala lärlingsutbildningar där branschen godkänner/rekommenderar företag. Branscherna önskar också bidra med rekommendationer om lämplighet på lärlingsutbildningsföretag gällande kvalitet, organisation och innehåll.

Det krävs en mer systematiserad samverkan på nationell, regional och lokal nivå. De frågor man kan påverka på respektive nivå ska behandlas där. Kopplingen mellan Nationella programrådet och det lokala rådet bör förtydligas, i dag saknas kommunikation emellan dessa. De flesta branscherna tycker att det krävs tydligare nationella direktiv om vad programråden ska göra och innehålla. De lokala programråden bör ges i uppdrag att garantera att alla arbets-

platser som tar emot lärlingar har kompetenta handledare. Ett annat förslag skulle kunna vara att inrätta nationella branschöver-skridande programråd.

Vid våra branschseminarier har flera frågor om utbildningars specifika förutsättningar diskuterats. Ett gemensamt upplägg menar man kan inte alltid passa alla yrken, då yrken kräver olika lång utbildning och har behov av olika kombinationer av teori och praktik. Om det ska vara möjligt att bygga upp väl fungerande lärlingsutbildningar inom ramen för gymnasieskolan måste det finnas en respekt för de olikheter som existerar inom olika yrkesområden. Det finns inte en mall som passar överallt. Utbildningsväsendet bör i nära samarbete med branscherna utforma alternativt lärlingsupp-lägg, t.ex. se över utbildningens totala längd (i vissa fall utöka utbildningstiden), så att man kan anpassa sig efter branschens behov och förutsättningar.

Det krävs ett fortsatt långsiktigt implementeringsarbete i form av utveckling och stödinsatser för att kvaliteten ska kunna etableras och upprätthållas, där både skola, elever och företag ser möjligheterna i gymnasial lärlingsutbildning. I det fortsatta utvecklingsarbetet är det viktigt att både involvera representanter för de centrala branschorganisationerna/yrkesnämnderna likväl som från regionala och lokala arbetsplatser. För en mer fullständig redovisning av branschens och yrkesnämnders synpunkter vid våra seminarier se bilaga 4.

5 Erfarenheter av försöks- verksamheten 2008/09–2010/11

5.1 Förordningen om försöksverksamheten

Försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning reglerades genom en egen förordning, ”Förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning”. Förordningen gällde för lärlingsutbildning som påbörjades under tiden 1:a juli 2008–30:e juni 2011. Den gäller därutöver i ytterligare två år för eleverna i högre årskurser inom försöksverksamheten. Förordningen tog endast upp de områden där försöksverksamheten avvek från gymnasieskolans regelverk. I övrigt skulle gymnasieskolans bestämmelser gälla. De skolor som deltog i försöket var förbundna att aktivt delta i olika uppföljningar och utvärderingar som kontinuerligt kunde äga rum under perioden med försöksverksamhet.

Förordningen gjorde det möjligt att förena anställning med studier mot ett yrke, men även att genomföra studier på arbetsplats utan anställning. För att få genomgå lärlingsutbildning måste eleven vara behörig till och först ha blivit antagen till ett nationellt eller specialutformat program med yrkesämnen. Det har varit Skolverket som efter ansökan från skolhuvudmännen har avgjort vilka skolor som fått delta i försöksverksamheten och också beslutat om antalet platser.

Den särskilda förordning som under försöksverksamheten styrt gymnasial lärlingsutbildning gäller för utbildning som påbörjas under tiden den 1 juli 2008 till den 30 juni 2011. Den gäller fortfarande för högre årskurser. I den nya gymnasieskolan som nu införs finns få särskilda regleringar avseende lärlingsutbildningen. En central fråga som Kommittén lyfte i sitt förra betänkande var vilken framtida reglering som fordras för att den gymnasiala lärlingsutbildningen ska kunna genomföras på arbetsplatser på ett kvalitativt likvärdigt och rättssäkert sätt.

Den nya lärlingsutbildningen regleras från 1 juli 2011 inte längre av någon särskild förordning, som under försöksperioden, utan av bestämmelserna i den Skollagen och den nya Gymnasieförordningen. För den nya lärlingsutbildningen gäller krav på lokalt samråd mellan skolan och arbetslivet genom de lokala programråd som nu har införts i gymnasieförordningen och därmed ersätter den tidigare regleringen med lärlingsråd.

5.2 Beslut om platser och lärlingsutbildningens omfattning

För att få delta i försöksverksamheten måste skolhuvudmannen ha tilldelats utbildningsplatser genom Skolverkets försorg; (första försöksåret, 2008/09, fördelades platserna av dåvarande Myndigheten för skolutveckling, MSU). Försöksverksamheten har pågått sedan 2008 och sträckte sig till den 30 juni 2011. Försöksverksamheten omfattades 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.

Beslut om lärlingsplatser 2008/09

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 2008/09 och Skolverket fick i uppdrag att utforma kursplaner till försöksverksamheten samt 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 2009/10

Inför den andra ansökningsomgången 2009/10 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 de internationella erfarenheter vi tagit del av.

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 reducerades för denna kategori med 40 procent men huvudmannen beviljades alltid minst 20 platser. Det innebär att samtliga skolhuvudmän som ansökt kunde delta i lärlingsförsöket även hösten 2009, fast i vissa fall med färre antal platser.

Beslut om lärlingsplats för 2010/11

Läsåret 2010/2011 var 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 procent, 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.

Försöksverksamhetens omfattning läsåret 2010/11

Försöksverksamheten är representerad inom gymnasieskolans samtliga yrkesförberedande utbildningar. Den populäraste utbildningen i samtliga årskurser är byggprogrammet. De könsskillnader som finns i flera av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar återfinns även inom försöksverksamheten. Majoriteten av eleverna är män i samtliga årskurser. I utbildningar inom el, energi, och industri dominerar manliga elever i samtliga årskurser i försöksverksamheten. Inom dessa utbildningar är andelen män över 90 procent. Hotell och restaurang är den utbildning i försöksverksamheten där könsfördelningen är jämnast. Tabell 1 visar elever i årskurs 1 för vårterminen 2011 fördelat på kön och utbildning. Dessa elever påbörjade sin utbildning i försöksverksamheten höstterminen 2010.

Tabell 1 **Antal elever fördelade efter kön och utbildningar inom närliggande program i försöksverksamheten VT 2011. Elever årskurs 1.**

Årskurs 1 Program	Kvinnor		Män		Totalt
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	
Bygg (BP)	92	11	712	89	804
Hantverk (HV)	425	84	83	16	508
Handels- och adm. (HP)	280	66	147	34	427
Fordon (FP)	34	9	350	91	384
Energi (EN)	5	2	314	98	319
El (EC)	16	6	267	94	283
Omvårdnad (OP)	232	91	24	9	256
Industri (IP)	7	4	186	96	193
Naturbruk (NP)	141	85	24	15	165
Barn- och fritid (BF)	120	74	42	26	162
Hotell- och restaurang (HR)	63	56	49	44	112
Livsmedel (LP)	25	61	16	39	41
Medie (MP)	6	35	11	65	17
Specialutformat (SM) *	3	23	10	77	13
Totalt	1 449	39%	2 235	61%	3684

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

Av tabellen 1 framgår att det i årskurs 1 fanns flest elever i utbildningarna bygg, hantverk samt handels- och administration. Andelen kvinnor är 39 procent och andelen män är 61 procent. Högst andel kvinnor i årskurs 1 finns i omvårdnadsprogrammet¹. Det populäraste programmet efter bygg är hantverk, till skillnad från i de högre årskurserna, där både fordon och handelsprogrammet har fler elever inom försöksverksamheten.

Tabell 2 visar antalet elever i årskurs 2 våren 2011. Dessa elever påbörjade försöksverksamheten hösten 2009 eller senare. Det är drygt 400 elever färre i årskurs 2 jämfört med årskurs 1. Andelen kvinnor är 36 procent och andelen män är 64 procent vilket innebär en mindre jämn könsfördelning jämfört med årskurs 1. Utbildningen med störst andel kvinnor är återigen omvårdnadsprogrammet följt av hantverksprogrammet. De program som har högst andel män är energi, el och industriprogrammet. På dessa utbildningar är över 95 procent av eleverna män, en tendens som gäller för samtliga årskurser inom försöksverksamheten. Hotell- och restaurang samt livsmedelsprogrammet har jämnast könsfördelning i årskurs 2.

¹ Medieprogrammet och estetiska program är ej medräknade på grund av litet elevantal.

Tabell 2 Antal elever fördelade efter kön och utbildningar inom närliggande program inom försöksverksamheten VT 2011. Elever årskurs 2.

Årskurs 2 Program	Kvinnor		Män		Totalt
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	
Bygg (BP)	79	12	556	88	635
Handels- och adm. (HP)	267	69	118	31	385
Fordon(FP)	37	10	344	90	381
Hantverk (HV)	275	78	76	22	351
Energi (EN)	11	3	310	97	321
EI (EC)	6	2	236	98	242
Omvårdnad (OP)	213	90	23	10	236
Industri (IP)	10	4	216	96	226
Hotell- och restaurang (HR)	62	47	70	53	132
Naturbruk (NP)	93	71	38	29	131
Barn- och fritid (BF)	83	79	22	21	105
Specialutformat program (SM) *	20	36	35	64	55
Livsmedel (LP)	17	53	15	47	32
Medie (MP)	9	47	10	53	19
Estetiska (ES)	2	67	1	33	3
Totalt	1 184	36 %	2 070	64 %	3254

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

I tabell 3 visas antalet elever i årskurs 3 våren 2011. Dessa elever påbörjade försöksverksamheten höstterminen 2008 eller senare. Antalet elever i årskurs 3 uppgår till 2 679, vilket motsvarar ungefär 28 procent av det totala antalet elever i försöksverksamheten. Det är därför en jämförelsevis lägre andel elever i årskurs 3 än i de andra årskurserna. Andelen män är 68 procent årskurs 3 och andelen kvinnor är 32 procent. Detta kan jämföras med årskurs 1 där 39 procent av eleverna i försöksverksamheten är kvinnor och årskurs 2 där 36 procent är kvinnor. Andelen kvinnor i försöksverksamheten är alltså lägre i de högre årskurserna.

Tabell 3 Antal elever fördelade efter kön och närliggande program inom försöksverksamheten VT 2011. Elever i årskurs 3.

Årskurs 3 Program	Kvinnor		Män		Totalt
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	
Bygg (BP)	83	15	480	85	563
Fordon (FP)	31	9	308	91	339
Handels- och adm. (HP)	180	61	114	39	294
Hantverk (HV)	175	67	88	33	263
Energi (EN)	4	2	259	98	263
Industri (IP)	10	5	211	95	221
EI (EC)	7	3	204	97	211
Omvårdnad (OP)	129	85	23	15	152
Barn och fritid (BF)	85	84	16	16	101
Naturbruk (NP)	78	86	13	14	91
Hotell- och restaurang (HR)	39	51	37	49	76
Specialutformat program (SM)*	18	29	44	71	62
Livsmedel (LP)	22	67	11	33	33
Medie (MP)	2	29	5	71	7
Estetiska (ES)	3	100	0	0	3
Totalt	866	32%	1813	68%	2679

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

Ounyttjade 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 var ganska oklart för huvudmännen vid den tidpunkt då ansökan om platserna skulle lämnas till Skolverket finns skäl att anta att många huvudmän sökt platser med råde för att ha i beredskap om sökandetrycket skulle öka. Det visade sig att över 1000 beviljade platser aldrig fylldes hösten 2008 och även hösten 2009 och 2010 fanns färre elever i försöksverksamheten än det antal platser som Skolverket beviljat. I Skolverkets uppföljningar har huvudmännen tillfrågats 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.

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 fått låg status därför att den ibland ses som ett alternativ för omotiverade elever.

Gymnasial lärlingsutbildning inför 2011

Från läsåret 2011/12 beslutar skolhuvudmannen själv om man ska erbjuda gymnasial lärlingsutbildning och i vilken omfattning. Det krävs således inte längre något särskilt medgivande från Skolverket för att anordna sådan utbildning. Däremot finns fortfarande möjligheter att söka extra statsbidrag hos Skolverket.

5.3 Lärlingsrådets organisation och funktion

Lärlingsrådets funktioner

Varje skola som deltagit i försöksverksamheten ska enligt förordningen (SFS 2007:1349) inrätta ett lärlingsråd. Detta skulle vara den främsta garanten för att lärlingsutbildningen uppfyllde högt ställda krav på kvalitet och likvärdighet.

Under hösten 2009 gav Nationella lärlingskommittén ett särskilt uppdrag till en grupp forskare vid Umeå universitet. Uppgiften var dels att kartlägga lärlingsrådets funktioner inom försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning, dels att undersöka vilka erfarenheter kopplade till arbetsplatsförlagd utbildning som kan vara värdefull att lyfta fram avseende gymnasial lärlingsutbildning. Uppdragen har delredovisats i vårt förra delbetänkande

Gymnasial lärlingsutbildning – Utbildning för jobb (SOU 2010:75) som bilaga 4.

Vi har nu kompletterat vår tidigare enkätundersökning och de intervjuer som genomfördes under våren 2010 med ytterligare 26 intervjuer. Vår avsikt denna gång har varit att i än högre grad ge en bild av arbetslivets och parternas medverkan i lärlingsrådets verksamhet. Intervjuerna har utslutande genomförts med företrädare för företag, branscher och fackliga organisationer.

Forskarna har upplevt betydande svårigheter när det gäller att etablera kontakt med arbetslivsföreträdare i råden. Detta beror inte bara på att medlemmarna är upptagna och inte har haft tid att ställa upp för intervjuer utan också på att det i flera fall kan konstateras att det saknas fungerande lärlingsråd och att de i många fall bara existerar på papperet. Svårigheterna har varit särskilt påtagliga i kontakterna med fristående skolor. Även om vi inte har gjort någon heltäckande kartläggning kan det konstateras att många skolor som deltar i försöksverksamheten inte lever upp till det grundläggande krav som finns på att inrätta lärlingsråd, vilket kom fram redan i vår undersökning våren 2010, men bilden har därefter förstärkts.

Forskarna menar även att den enkätundersökning som genomfördes våren 2010 förmodligen gav en något för positiv bild av lärlingsrådets verksamhet. Undersökningen riktade sig då till skolorna och det finns anledning att tro att en del skolor varit benägna att ge en i viss mån förskönad bild av förhållandena.

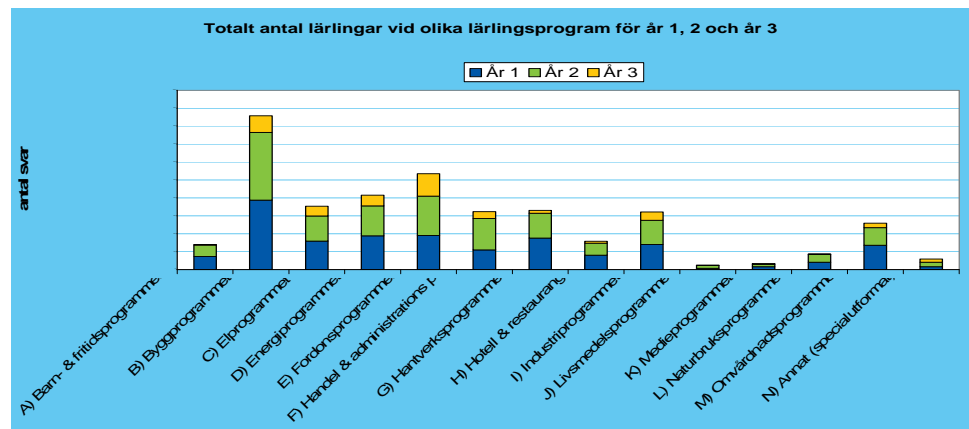
I samband med Kommitténs slutredovisning kan vi konstatera att frågan om lärlingsrådets framtid nu kan te sig något överspelad. Genom riksdagens beslut i juni 2011 på grundval av proposition 2010/11:104 *Kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning* ökar skolornas ansvar för lärlingarna genom krav på ett utbildningskontrakt. Men samtidigt har kravet på särskilda lärlingsråd tagits bort. I stället ska det lokala samrådet mellan skola och arbetsliv ske inom ramen för programråden, som åter blir ett obligatoriskt inslag i gymnasieskolan. De lokala programråden har emellertid inte alls samma uttryckliga ansvar för att organisera skolornas utbyte med arbetsplatserna som lärlingsråden hade i förordningen om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning (SFS 2007:1349). Programråden har inte heller något särskilt fokus på lärlingsutbildningen. Det finns enligt Kommitténs bedömning en allvarlig risk att de generella problem kopplade till kvalitetssäkringen och arbetslivets engagemang inom lärlingsutbildningen, som vi har kunnat urskilja i vår undersökning, kommer att kvarstå framöver. Dessa

farhågor förstärks också av att regeringen i propositionen om den reguljära lärlingsutbildningen valt att inte tydliggöra formerna för trepartssamverkan och uppföljning inom lärlingsutbildningen – och inte heller ställer krav på utbildade handledare på arbetsplatserna.

Lärlingsutbildningens omfattning och lärlingsrådets organisation

De skolor som medverkade i enkätundersökningen tillfrågades om inom vilka program de bedrev lärlingsutbildning och hur många elever de hade i årskurserna 1, 2 och 3 på respektive program (se diagram 1). Sju skolor besvarade inte frågan utan angav bara vilka lärlingsprogram de ansvarade för. Några kommenterade att de inte visste medan andra helt avstod från att svara. Men trots att uppgifterna om antal lärlingar alltså långt ifrån är kompletta så är informationen av intresse. Av de svar vi fick 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 tenderade att vara påtagligt överrepresenterade i försöksverksamheten.

Diagram 1

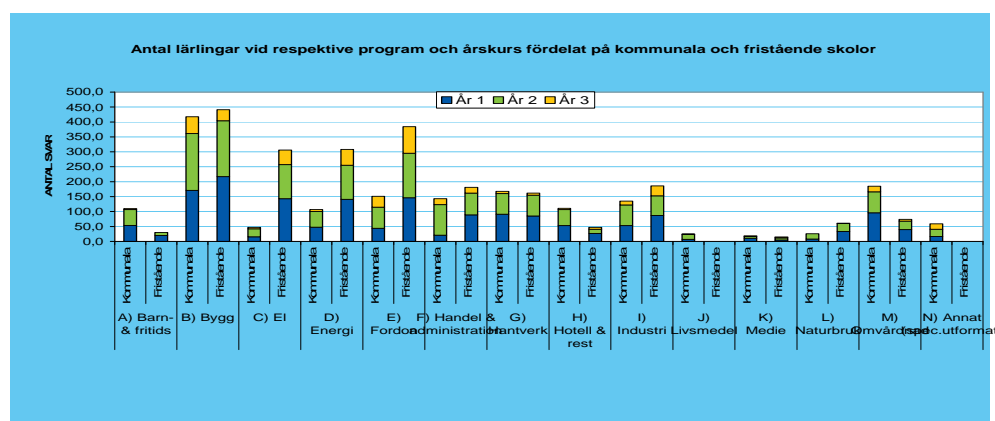


Byggprogrammet visade sig vara det program som utbildade det största antalet lärlingar. Totalt gick 858 lärlingar på årskurs 1, 2 och 3 i byggprogrammet. Därefter var det Fordon-, El- och Energi-programmen som hade flest lärlingar. Dessa följdes i sin tur av

Industriprogrammet, Handel & administration och Hantverksprogrammet. Livsmedelsprogrammet och Medieprogrammet var de program som hade det minsta antalet lärlingar.

Totalt sett hade de fristående skolorna betydligt fler lärlingar än de kommunala. De 35 fristående skolorna, som ingick i vår enkätundersökning, utbildade sammanlagt 2 195 lärlingar medan de 69 kommunala skolorna utbildade 1 583 lärlingar. Det återspeglar bland annat Baggium AB:s starka representation i lärlingsutbildningsförsöket. Det framgick 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 visade sig ha fler lärlingar på program som utbildar mot det privata näringslivet. De kommunala skolorna däremot hade 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 industriorienterad utbildning som utbildningar som är orienterade mot offentlig verksamhet.

Lärlingsrådets organisation

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

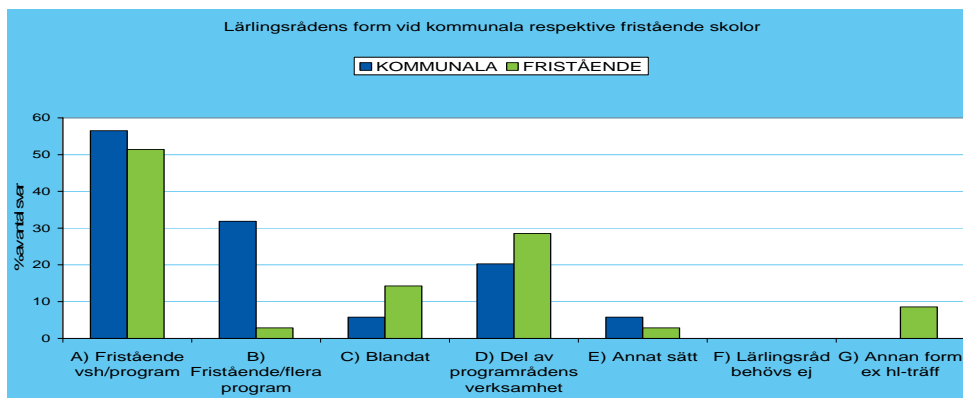
Enligt enkätsvaren framkom det att drygt hälften, eller närmare bestämt 55 procent av skolorna, organiserade lärlingsråd som en fristående verksamhet för varje enskilt yrkesprogram. 22 procent av skolorna organiserade råden på så sätt att flera olika program fanns samlade under ett och samma lärlingsråd. Vid några skolor fanns blandvarianter där vissa program hade särskilda lärlingsråd medan flera andra program vid samma skola inordnades under ett programråd. Ytterligare en form var att skolan i stället för att inrätta särskilda lärlingsråd samordnade samtliga lärlingsutbildningar med yrkesprogrammets *programråd* vid skolan (23 procent). Enstaka skolor hade utvecklat alternativa former. Exempelvis hade handledarträffar fått tjäna som lärlingsråd.

Vid våra uppföljande intervjuer blev det uppenbart att flera skolor saknade lärlingsråd vilket alltså inte framgick av enkätsvaren. Varför vissa skolor inte inrättat råd trots de stipulerade kraven har vi inget svar på. En anledning kan ha varit att ett begränsat antal lärlingar medfört att skolan upplevt det som alltför tids- och resurskrävande att inrätta ett lärlingsråd. Det verkade också vara så att flera av dessa skolor arbetade mer informellt där rektor i många fall tillsammans med enskilda arbetsgivare fattade beslut kring utbildningen. Detta är dock enbart spekulationer utifrån de signaler vi fått. Det ska ändå framhållas att många skolor arbetat seriöst med att inrätta lärlingsråd och det fanns också ett lärlingsråd som till sin struktur och sammansättning helt avvek från mönstret i landet i övrigt. Det gällde lärlingsrådet i Dalarna som täckte samtliga medverkande skolor i försöksverksamheten i länet. Något sådant exempel på ett regionalt organiserat lärlingsråd fanns inte någon annanstans vid tiden för vår datainsamling. Vid en intervju med en före-

trädare för rådet i Dalarna framhölls, att detta råd var ett av de få exemplen där lärlingsrådet fungerade som tänkt och uppfyllde rollen av att godkänna arbetsplatser som tog emot lärlingar, att godkänna kursplaner och handledare.

Diagram 3 visar fördelningen av olika former av lärlingsråd mellan kommunala och fristående skolor som framgick av enkätundersökningen. Eftersom några skolor hade lärlingsråd med varierande struktur och därför angav 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 tenderade att hamna på en allt för övergripande och principiell nivå eftersom mer specifika och arbetsplatsnära frågor inte berörde alla deltagare. Detta kunde i förlängningen medföra att intresset från arbetslivets sida skulle komma att sjunka. Rådets möjligheter att uppfylla uppdraget att certifiera arbetsplatser som erbjuder lärlingsplatser och att fortlöpande kvalitetsgranska utbildningen på arbetsplatserna skulle minska.

Lärlingsrådet skulle enligt förordningen om försöksverksamheten själv utse sin ordförande och även i övrigt bestämma sina arbetsformer. Vår enkätundersökning visade att en rektor vanligtvis var ordförande, närmare bestämt i 73 procent av skolorna. Det förekom också, även om det inte var vanligt, att en arbetslivsföreträdare eller en lärare var ordförande och i något enstaka fall en

utbildningssamordnare. Övriga svar visade på olika informella lösningar.

På en fråga om antalet sammanträden framgick det att det vanliga var att lärlingsråden träffades en eller två gånger per en termin, det gällde i 80 procent av skolorna. Resterande svar visade att lärlingsråden vid ett fåtal skolor möttes en gång per år eller att det varierade, dvs. att det saknas tydliga rutiner för hur ofta rådet möttes. Här kan troligtvis vissa av de skolor som senare visade sig sakna fungerande lärlingsråd inrymmas då vissa av de angivna representanterna aldrig hade blivit kallade till något möte. Totalt sett hade de kommunala skolorna fler lärlingsrådsmöten än de fristående. I samband med 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 för att svetsa samman medlemmarna i lärlingsrådet.

För att få en bild av hur lärlingsråden arbetade 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 innebar att det interna bortfallet blev relativt stort på vissa delfrågor. Men svaren visar ändå på tydliga tendenser vad gäller rutiner i anslutning till lärlingsrådets möten.

Det vanligaste var att mötetstidpunkter beslutades vid föregående möte, det gällde på 75 procent av skolorna. Ett antal – eller närmare bestämt 22 procent – angav att lärlingsrådets möten alltid eller ofta planlades årsvis med fastställda mötestider. Resterande svar visade att en mindre andel, cirka 10 procent, planerade in möten vid behov. När det gällde rutiner för hantering av handlingar så angav knappt 90 procent att kallelser alltid eller ofta skickades ut i god tid före ett möte. Över 90 procent angav att minnesanteckningar skrevs och att dessa skickades ut till berörda efter mötet. Endast ett fåtal skolor uppgav att de använde sig av hemsida för kallelser och minnesanteckningar.

Även om det visat sig att vissa skolor inte inrättat lärlingsråd så har ändå flertalet av skolorna inrättat någon form av råd. 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 visade sig mer eller mindre

försvåra möjligheterna att hantera de för det aktuella yrkesprogrammet, specifika frågorna.

Rutiner med kallelser och minnesanteckningar verkar ha fungerat relativt väl samtidigt som frågan om mötesfrekvens hade kunnat aktualiseras. Med tanke på det omfattande ansvar lärlingsrådet skulle ha så är knappast ett möte per termin tillräckligt. Två möten anser vi också vara i minsta laget eftersom det finns en risk att möten, om de hålls för sällan, utvecklas till informationsmöten. Arbetslivsföreträdarnas roll skulle kunna komma att reduceras. För att ge utrymme för fördjupad hantering av de viktiga frågorna borde, menade informanterna, förutom att organisera programvisa råd, också ökad mötesfrekvens uppmuntras såvida inte kvaliteten i lärlingsrådets arbete skulle kunna säkras på annat sätt. Exempel på stödande 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. När nu lärlingsråden kommer att ersättas av programråd bör flera av de lärdomar som vi berör ovan kunna användas vid inrättandet av sådana programvisa råd.

Sammansättning av lärlingsråden

I förordningen för försöksverksamheten har det framgått tydligt att 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 har visat sig i våra undersökningar att skolorna nästan i samtliga fall representeras av rektor och av karaktärsämneslärare. I viss utsträckning deltar också kärnämneslärare, även om det inte alls har varit lika vanligt förekommande. Studie- och yrkesvägledare har också kunnat ingå i rådet, men det är också mer ovanligt. Enligt vår enkätundersökning fanns det med elevrepresentanter vid 75 procent av skolornas lärlingsråd. En fjärdedel av skolorna saknade alltså elevrepresentanter trots föreskrifterna. Arbetsgivare var enligt enkäten representerade i över 90 procent av lärlingsråden, medan motsvarande uppgift för den fackliga representationen var

strax under 70 procent. Därutöver angavs i några enstaka fall att ”lärlingssamordnare” (utbildningssamordnare) och kommunala näringslivssekreterare var representerade i lärlingsråden.

Skolans representation i lärlingsråden framstod alltså som enhetlig genom att en skolledare och en karaktärsämneslärare, med sina skilda roller och ansvar, kunde bidra med den kunskap och de erfarenheter som skolan har. När det gäller arbetslivets representanter i lärlingsrådet framgick det av intervjuerna att dessa personer har kunnat 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 har närmast framstått som godtyckligt och tycks ofta ha baserats på etablerade personliga nätverk, framför allt runt skolledaren. Att rektor dessutom vanligtvis har varit ordförande i lärlingsrådet och att skolans företrädare i något högre grad än arbetslivets representanter har deltagit vid rådets möten kan illustrera en obalans beträffande inflytandet, något som berörs längre fram i bilagan.

Till detta kommer alltså att de fackliga organisationerna sällan tycks ha spelat en mer aktiv roll i lärlingsråden. Sannolikt gav vår enkät en något för ljus bild av den fackliga representationen. Våra intervjuer talar för att fackliga medlemmar i lärlingsråden sällan har möjligheter att engagera sig i mer specifika och lokalt förankrade frågor eftersom de ofta sitter med i flera programråd och ibland också yrkesnämnder. På lokal nivå har fackliga förtroendevalda begränsade möjligheter att delta i samrådsorgan av det här slaget. Det blir ofta ett uppdrag som måste skötas av funktionärer på regional nivå. Det behövs åtgärder som kan stärka förutsättningarna för fackligt förtroendevalda på lokal nivå att delta i rådets arbete.

Även om lärlingsråden nu inte längre ska finnas kvar måste frågan om representationen ändå ses som betydelsefull. Hur ska sammansättningen av de lokala programråden se ut framöver? Vem har mandat att utse deltagare och vilka kriterier ska gälla vid urvalet? Är det skolan med rektor, karaktärsämneslärare eller praktikansvariga 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 är nödvändigt att man från skolans sida är lyhörd för de synpunkter som arbetsmarknadens organisationer för fram om representation i råden.

Av vår enkät framgick det att skolan, eller närmare bestämt rektor, utsåg cirka 85 procent av karaktärsämneslärarna och närmare 80 procent av kärnämneslärarna. Arbetslivet har mestadels, i 70 procent av fallen, utsett sin representant samtidigt som skolan ibland har medverkat i rekryteringen av arbetsgivarrepresentanter. Våra intervjuer talar emellertid för att även rekryteringen av arbetslivets företrädare i hög grad har byggts på tidigare kontakter med rektor – eller att initiativet har kommit från rektor. Föga oväntat handlar det ofta om arbetslivsföreträdare som sedan tidigare har tagit emot elever i arbetsplatsförlagd utbildning eller som har haft kontakt med skolan via lokal försöksverksamhet med lärlingsutbildning. Elevrepresentanter hade enligt vår enkät främst utsetts av elevorganisationer, i en tredjedel av fallen, men också av skolledare eller APU-ansvariga på skolan. De fackliga företrädarna utsågs ofta av sin egen organisation. Men mycket talar också för 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. I våra intervjuer har vi också sett exempel på att arbetsgivare med lärlingar på arbetsplatsen uppmuntrat fackligt aktiva att medverka i lärlingsråd.

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 har saknats tydliga kriterier för vilka som bör ingå som rådsmedlemmar och vilka medlemmarna ytterst representerar. Det innebär också att det har varit oklart vilket mandat arbetslivsrepresentanterna i lärlingsrådet egentligen sitter på. Representerar de arbetslivet eller skolan? Även om det har funnits ett krav på att alla skolor som deltar i försöksverksamheten ska ha ett lärlingsråd – ett krav som långt ifrån har infriats – har det inte funnits någon skyldighet från skolornas sida att redovisa för Skolverket hur representationen i råden har sett ut. I samband med att man har ansökt om att få del av det särskilda statsbidraget har det räckt med att intyga att det finns ett råd, dvs. att kryssa i en ruta på ansökningsblanketten.

Lärlingsrådets funktioner och verksamhetens innehåll

De skolhuvudmän som har deltagit i försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning har enligt förordningen varit skyldiga att medverka i uppföljning och utvärdering av utbildningen. Förordning om kvalitetsredovisning (SFS 1997: 702) skulle vara utgångspunkt för arbetet. Där framhålls att syftet med skolans kvalitetsredovisningar är att ge en övergripande bild och bedömning av kvaliteten och måluppfyllelsen 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 bedrivas kontinuerligt så att förändringar kan identifieras.

Vår undersökning har inte omfattat skolornas kvalitetsredovisningar, men vi har ändå ställt frågan om lärlingsråden har agerat i linje med intentionerna om kvalitetsarbete och utgjort ett besluts- och samverkansorgan som aktivt bidragit med underlag. Vi berör här några områden som måste betraktas som centrala i lärlingsutbildningen och därmed som viktiga frågor för lärlingsråd och programråd:

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

Avtal, utbildningskontrakt och uppföljningsarbete

Förordningen om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning har innehållit en regel om att *avtal* ska upprättas mellan skolan och arbetsplatsen där överenskommelser om exempelvis antal utbildningsplatser, arbetstider, uppgifter om handledare, handledarutbildning, ansvarsfrågor och eventuell ersättning till företaget framgår. Det framgår också av förordningen att *lärlingsråden* skulle bistå rektorer med underlag för att skriva avtal med berörda ar-

betsplatser som reglerar skolans och arbetsplatsens ansvar i samband med det arbetsplatsförlagda lärandet. Lärlingsråden skulle också godkänna arbetsplatser som tar emot lärlingar. Därutöver skulle, enligt förordningen, ett skriftligt kontrakt tecknas mellan skolan, eleven och arbetsplatsen, ett så kallat *utbildningskontrakt*. Av kontraktet skulle det framgå vilka delar av utbildningen som skulle arbetsplatsförläggas och vilka handledare som skulle anlitas.

Av de skolor som besvarade vår enkät menade knappt 40 procent att regleringar och avtal hade ett mycket stort eller ett ganska stort utrymme i lärlingsrådets verksamhet, medan drygt 50 procent angav att det har ett visst utrymme och 9 procent menade att frågor kring avtal inte alls beaktades. På frågan om i vilken utsträckning uppföljning och utvärdering var en del av lärlingsrådsarbetets innehåll visade det sig att mer än hälften av skolorna, knappt 60 procent, menade att dessa frågor hade mycket stort eller stort utrymme. 30 procent angav att utvärdering och uppföljning hade ett visst utrymme, medan cirka 15 procent angav att det hade marginellt eller inget utrymme alls.

Det är viktigt med rutiner för att synliggöra, förankra och samordna uppföljningar och utvärderingar på olika nivåer för att inte olika insatser ska utvecklas till parallella processer, som försvårar möjlighet till överblick och helhet. Att lärlingsrådet inte självklart har haft ansvaret för att genomföra uppföljningen av den arbetsplatsförlagda delen framgick av enkätsvaren. Drygt 30 procent menade att uppföljningen genomfördes i lärlingsråden samtidigt som 95 procent angav att det var skolans lärare som utförde den. Drygt 60 procent angav dessutom att uppföljningen genomfördes i arbetslivet.

Svaren kan tolkas på olika sätt och antyder att det huvudsakliga arbetet genomfördes av karaktärsämneslärare och att det i vissa fall diskuterades i lärlingsrådet. Men svaren kan också tolkas som att det funnits parallella processer i skolan och på arbetsplatsen, och att lärlingsrådet inte fungerat som den sammanhållande länken.

Intervjusvaren gav en splittrad bild. I några enstaka fall framstod frågor kring avtal och utbildningskontrakt som centrala, medan flertalet intervjuade har en diffus uppfattning om huruvida de hade aktualiserats eller inte. På samma sätt var uppföljnings- och utvärderingsarbetet i vissa fall systematiserat av skolan och i vissa fall av arbetslivet. Men arbetet verkar inte heller ha haft någon större plats i lärlingsråden, åtminstone inte så väl förankrat i lärlingsrådet att arbetslivets företrädare kände till det. De arbetslivsföreträdare

som har erfarenhet av lärlingsutbildning på de egna arbetsplatserna har påtagligt ofta gett uttryck för ett missnöje med utbytet med skolorna när det gäller uppföljningen. Uppföljningsarbetet borde ha upptagit ett större utrymme i lärlingsråden. Skolorna har inte uppfattats som tillräckligt engagerade.

Vår slutsats är att väl utvecklade och förankrade metoder för att i lärlingsråden kvalitetssäkra lärlingsutbildningen oftast inte har funnits till hands. Det finns tveklöst positiva exempel, där kvalitetsarbetet tagit stor plats i råden, men det har då burits upp av enskilda eldsjälar och inte sällan byggt på längre erfarenheter av lärlingsutbildning på det lokala planet. Avsaknad av systematiskt uppföljningsarbete inom lärlingsrådet illustrerar bristen på stöd och tydliga riktlinjer för kvalitetsarbetet. Vi återkommer till detta längre fram.

Godkännande av lärlingsplatser – certifiering

Förordningen om försöksverksamhet med lärlingsutbildning innehöll också en bestämmelse att lärlingsrådet skulle medverka vid beslut om vilka arbetsplatser som skulle få ta emot lärlingar. Förutsättningen för att arbetsplatser ska kunna ge lärlingar en bra utbildning är både en god arbetsmiljö och en medvetenhet om vad lärlingsutbildning går ut på. Avsikten var att råden skulle klargöra vilka krav som skulle ställas på en godkänd arbetsplats. I förordningen definierades också rådets ansvar för *samverkan* när det gällde 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.

I svaren på frågorna om samverkansstrategier, i vår enkät, framgick det att samverkan mellan skola och lokalt arbetsliv prioriterades relativt högt (i 76 procent av skolorna), medan samverkan utåt mot andra kommunala och regionala verksamheter prioriterades lågt. När det gällde frågor om behov av arbetsplatser och anskaffning av nya lärlingsplatser så menade man att dessa tog en viss plats på lärlingsrådets möten. Enskilda skolor angav till och med att de hanterade frågan om anskaffning och värdering av lärlingsplatser som en av de största och viktigaste frågorna på rådets

möten. Samtidigt visade det sig att vissa lärlingsråd inte berörde frågan alls eller enbart marginellt.

I våra intervjuer framkom olika förfaringssätt när det gäller rekrytering av lärlingsplatser. Oftast menade man att det var skolan som fullt ut ansvarade för att etablera kontakter med arbetsplatser. Det är emellertid oklart hur man värderade kvaliteten på utbildningsplatserna. Förmodligen har det handlat om att man har lutat sig mot tidigare erfarenheter, t.ex. av praktikplatser. Å andra sidan framhöll man att arbetslivet i vissa fall kunde erbjuda ett antal lärlingsplatser utan att det på något mer systematiskt sätt värderades huruvida platserna nått upp till rimliga kvalitetskrav. I intervjuerna återkom flera respondenter till att behovet av att garantera den framtida arbetskraftsförsörjningen, inte minst i mindre kommuner, är en starkt bidragande orsak till att företag tar egna initiativ och etablerar kontakt med skolor för att få lärlingar. Samtidigt betonade vissa respondenter att det är viktigt att man inte utbildar fler inom ett yrkesområde än vad som är rimligt i relation till efterfrågan, något som då skulle tala för en mer restriktiv rekrytering.

Vid anskaffning av lärlingsplatser framgick det 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 arbetslivsföreträdare menade således att man inte ska utbilda fler inom yrket än vad som är motiverat utifrån lokala och regionala behov. De menade 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 menade 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.

Konkretisering av yrkes- och utbildningsplaner

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

Eftersom avsikten varit att lärlingsutbildningen inom försöksverksamheten skulle jämföras med nationella program blev det uppenbart att en gedigen bearbetning, konkretisering och tolkning av styrdokument skulle komma att krävas där både skolan och arbetslivet rimligen måste bidra med sina respektive kompetenser. Här handlade det om att vara förtrogen med respektive nationellt program och därutöver tillämpa de särskilda styrdokument som inrättats för lärlingsutbildningen. Eftersom lärlingsutbildningens styrdokument i anslutning till försöksverksamheten var av en mycket övergripande och generell karaktär *krävdes* en grannliga bearbetning och konkretisering av vilket innehåll utbildningen skulle omfattas av, vilken omfattning olika delar av innehållet skulle ha och vilka kravnivåer som skulle tydliggöras. En plan över vilket innehåll och vilka kompetenskrav som skulle hänföras till den skolförlagda delen och vilka som skulle hänföras till den arbetsplatsförlagda delen skulle också upprättas. Behovet av tydliga riktlinjer för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen framstod som särskilt viktiga eftersom utbildningsmomentet omfattade minst hälften av den totala utbildningstiden. .

I lärlingens slutbetyg skulle också en beskrivning av genomförda utbildningsavsnitt bifogas. Att utbildningen var ny innebar att det inte fanns några gamla planer att stödja sig på utan krävde en *i samråd mellan skolan och arbetslivet* uppgjord utbildningsplan som skulle tydliggöra innehåll, tidsplan och kompetenskrav. Obefintliga utbildningsplaner eller bristfälliga sådana, som dessutom är svagt förankrade i mål och riktlinjer, försvårar möjligheten att upprätthålla progression i en utbildning och att på säkra grunder göra bedömningar av elevernas lärande. Brister i konkretisering av yrkes- och utbildningsplaner går alltså ut över kvaliteten och likvärdigheten i yrkesutbildningen och gör det svårt att sätta betyg på det arbetsplatsförlagda momentet

Vår undersökning visar 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 hade en ganska liten plats i lärlingsråden. Det verkar som att det var karaktärsämnesläraren som i många fall planerade utbildningen. Riktlinjerna var emellertid ofta ganska allmänna och övergripande. I de fall då planerna sedan presenterades i lärlingsrådet ansåg vissa arbetslivsföreträdare att det ibland varit svårt att få gehör för kompletteringar, preciseringar och ändringsförslag. Någon arbetslivsföreträdare lyfte fram att karaktärsämnesläraren, den som planerat utbildningen, absolut inte var uppdaterad på vad som gällde i arbetslivet och att arbetslivets synpunkter därför borde ha fått ett 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, menar en av arbetslivets företrädare. Flera av dem har i samband med intervjuerna tydligt deklarerat att de inte är beredda på att ge lärlingarna ”utbildning” som stipulerats. Platser tillhandahålls och eleven och skolan får anpassa sig efter vad arbetsplatsen kräver. En skolföreträdare som har erfarenhet av detta framhåller också att arbetslivet styr utbildningen godtyckligt efter sina egna behov, men att detta också möjliggörs av de vaga riktlinjerna för lärlingsutbildningen. Några fackliga företrädare poängterade också vikten av att aldrig nyttja eleven som arbetskraft.

Flera arbetslivsföreträdare pekar också på problemet med att det måste vara tydligt vilka allmän- och yrketeoretiska kunskaper skolan erbjuder för att de ska kunna gå vidare i sin kunskapsutveckling när de kommer till arbetsplatsen. Många lärlingar kommer alltför dåligt förberedda ut i arbetslivet och där finns inte tid att ta hand om den som inte kan de enklaste grunderna. Några arbetslivsföreträdare har berättat att de i lärlingsrådet diskuterat detta och att olika lösningar har identifierats. En sådan är att lärlingarna förbereds längre tid i skolförlagd utbildning innan de går ut i arbetslivet. Det finns alltså arbetslivsföreträdare som lyft fram exempel på ett väl 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 visade sig inte alltid vara en följd av lärlingsrådets arbete och har inte heller varit systematiskt förankrat i rådet, utan kan snarare sägas ha byggts på enstaka relationer som ju kan vara bra men inte självklart är hållbara över tid. Det framkom alltså en hel del otydlighet kring dessa frågor. Kvalitets- och styrningsarbetet

verkar ganska godtyckligt hanterat och lärlingsrådets betydelse i sammanhanget framstod ofta som oklar. Det ska återigen framhållas, som framgått tidigare, att det också finns exempel på lärlingsråd som arbetat 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 betygskriterier. 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 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 troligtvis 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 karaktärsämneslärares kontakter med handledare och lärlingar på arbetsplatserna många gånger är mer eller mindre osystematiska. 20 procent av de skolor som besvarade enkäten har angett att de inte har tagit upp bedömningsfrågor i lärlingsrådet, vilket är alarmerande. Skolan och arbetslivet har ett gemensamt ansvar för den uppgiften och rådet borde ha tagit ett stort ansvar för att utforma gemensamma riktlinjer och hitta former för genomförande. Risker är uppenbara att många har saknat systematiska verktyg, som varit väl förankrade i både skolan och i arbetslivet, och som kunde ha använts gemensamt för en analys av elevernas kunskapsutveckling. Här finns förmodligen ett stort behov av stödmaterial och riktlinjer inför inrättandet av de

programråd som ska ersätta lärlingsråden. De nya nationella programråden borde också i samverkan med Skolverket kunna bidra i sammanhanget.

Elevfrågor samt uppföljnings- och trepartssamtal

Enligt gymnasieförordningen ska en individuell studieplan upprättas för varje elev. Här ska elevens studiegång definieras och det skulle också enligt lärlingsförordningen framgå om eleven följde 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 lyftes också fram av många arbetslivsföreträdare som avgörande för hur lärandeprocessen och samordningen mellan skola och arbetsplats fungerade.

Ett centralt inslag i elev- och uppföljningsarbetet är det trepartssamtal som förordningen föreskrev att elev, handledare och karaktärsämneslärare skulle 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 blev det uppenbart att förekomsten av tre-

partssamtal varierade från inga alls till flera gånger per termin. En intervjuperson menade 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 beskrev å andra sidan väl organiserade rutiner för trepartssamtal som ”fyrpartssamtal” som genomfördes tre gånger per termin. Att det var ett fyrpartssamtal berodde på att lärlingsrådsrepresentanten och tillika chefen i det aktuella företaget ville delta i samtalen tillsammans med elev, handledare och karaktärsämneslärare. Han menade 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, tidpassning osv.”. Handledaren och karaktärsämnesläraren tog sedan i sin tur ansvar för frågor kring studie-situation och kunskapsutveckling.

Mellan dessa två exempel som utgör ytterligheter fanns många mer eller mindre framgångsrika sätt att svara mot kravet om systematisk handledning och kommunikation med eleven. Det är emellertid otillfredsställande att denna viktiga del av lärlingsutbildningen inte fungerade mer likvärdigt. Flera intervjupersoner som företräder arbetslivet gav också uttryck för ett missnöje med att samverkan med skolan och karaktärsämneslärarna inte systematiserades i större utsträckning. Det handlade 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 ett organ som lärlingsrådet ska ha blir viktiga. Skolorna ansåg att de arbetade mycket eller ganska mycket i lärlingsrådet med frågor kring *elevens utveckling*, drygt 50 procent, och cirka 30 procent menade att det även gäller *elevens lärande*. Beträffande *psykosociala* frågor så angav 30 procent att det var en central fråga. Men en lika stor andel angav att psykosociala frågor sällan eller aldrig togs upp i lärlingsrådet.

Det förhållandet att elevfrågor inte självklart aktualiserades i lärlingsrådet förklarades i intervjuer med att det är alltför känsliga frågor av personlig karaktär som hanteras och att det är olämpligt att elever deltar. Någon informant menade å andra sidan att elev-

erna är oundgängliga i utformning av principer för arbete med elevfrågor och att elevfrågor måste vara centrala i lärlingsrådet. Samtidigt ser vi det som att elevfrågor av mer individuell karaktär skulle 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 och nu de programråd som ska inrättas varje termin avsätter ett särskilt möte där individuella elevfrågor hanteras utan att elevrepresentanter deltar. Här kunde eventuellt skolans elevvårdspersonal medverka.

I intervjuerna kunde emellanåt en kulturskillnad mellan företrädare för arbetslivet, å ena sidan, och skolans företrädare å den andra skönjas. Arbetslivets företrädare framstod som mer angelägna att diskutera personfrågor och ”ta tag i problemen”, där man upplevde att sådana fanns. Skolan framstod i dessa beskrivningar som försiktigare.

Handledarutbildning

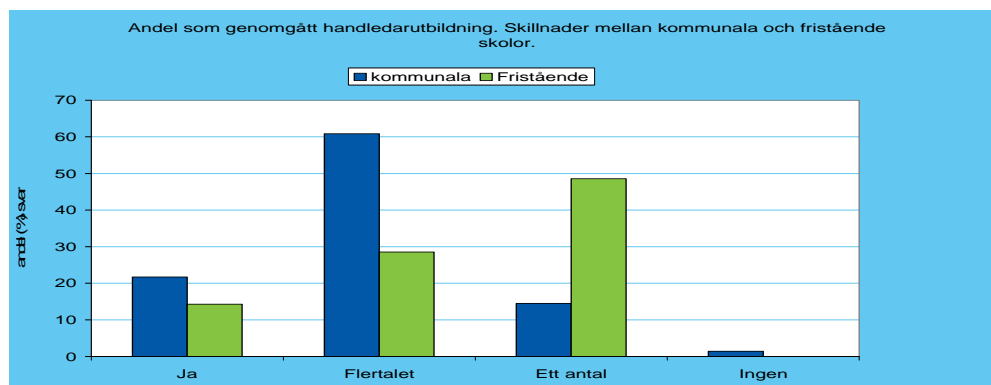
Som tidigare framhållits om skolans och arbetslivets gemensamma ansvar är det uppenbart att handledarutbildningen är en väsentlig fråga. I förordningen för gymnasial lärlingsutbildning definierades lärlingsrådets ansvar för handledarfrågan. Lärlingar skulle, stod det utbildas under ledning av en handledare och skolan skulle säkerställa att de arbetsplatser som tog emot lärlingar skulle ha kompetenta handledare. Bara den handledare som hade nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och som i övrigt bedömdes som lämplig, fick anlitas. Skolan och arbetslivet skulle alltså gemensamt definiera vad som krävdes av en kompetent handledare och vad som kunde betraktas som nödvändiga kunskaper och också definiera lämplighet hos en handledare. Därefter skulle en utbildning med lämpligt innehåll utformas. Skolan hade ansvaret för att tillhandahålla handledarutbildning och fick också statsbidrag för detta ändamål.

En mängd olika former av handledarutbildningar finns att tillgå, bl.a. finns ett stödmaterial för handledarutbildning för gymnasial lärlingsutbildning på Kommitténs hemsida. Vissa skolor har dessutom sedan tidigare erfarenhet av att bedriva handledarutbildning i anslutning till de skolförlagda yrkesprogrammen. Dessutom har vissa ar-

betsplatser och branscher en tradition att organisera handledarutbildning för sin personal.

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

Diagram 4



Vid en jämförelse mellan kommunala och fristående skolor visade det sig att de kommunala skolorna i högre grad hade utbildade handledare. Här kan de kommunala skolornas erfarenhet och tradition spela roll. Men ekonomiska motiv kan också ha spelat en roll. Handledare ska enligt förordningen ha handledarutbildning och med tanke på att de fristående skolorna har utbildat ett så stort antal lärlingar, framstår bristen på utbildade handledare som ett problem som vi menar måste beaktas.

En fråga handlar om huruvida handledarna *hade* utbildning. En annan fråga var hur omfattande och vilken kvalitet utbildningen hade. Det framstod som att kvaliteten på de handledarutbildningar som genomfördes i anslutning till lärlingsförsöket varierade kraftigt. Arbetslivsföreträdare återgav i intervjuerna samma ytterligheter i den här frågan som i flera andra frågor. Någon beskrev hur den egna branschen hade utbildat samtliga handledare, såväl de som handledde gymnasielärlingar som andra lärlingar och elever, under

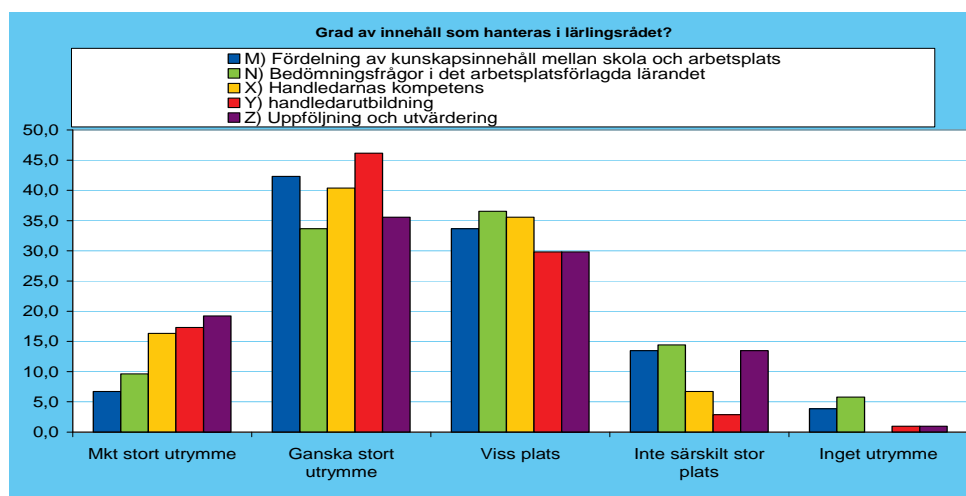
sju dagar. Här bidrog skolan med resurser för den första delen medan arbetslivet svarade för resterande kostnader. Andra företrädare menade att det inte har varit aktuellt med handledarutbildning medan åter andra beskriver att skolan visserligen har erbjudit, men att det ”inte fanns en chans” för handledarna att hinna med det. De hade för mycket att göra och det skulle bli ett alltför stort ekonomiskt avbräck. Flera arbetslivsföreträdare och fackliga företrädare kände inte till om handledarna hade genomgått utbildning och hade heller ingen aning om det förekommit utbildning. De menade också att skolorna borde ha erbjudit ekonomisk ersättning när de kallade till halv- eller heldagar för att utbilda handledare.

När det gällde frågor om handledarnas kompetens så angav knappt 60 procent av skolorna i enkäten att frågor av det här slaget hanterades i rådet. Beträffande handledarutbildning visade det sig att knappt 65 procent av skolorna uppgav att dessa frågor fick ett mycket stort eller stort utrymme i lärlingsrådets arbete. Samtidigt markerade mellan 35 och 40 procent att dessa frågor hade fått ett visst eller begränsat utrymme. (Se diagram 5). Med tanke på det ansvar handledaren har inom lärlingsutbildningen så blev en tydligare reglering av kravet på handledarutbildning i våra ögon uppenbart nödvändigt vilket också betonades i den senaste gymnasieutredningen. Viss omfattning och vissa obligatoriska inslag menar vi bör ingå. Arbetet med kvalitetssäkring av lärlingsutbildningen i de kommande programråden skulle kunna underlättas med en tydligare reglering. En av arbetslivet och skolan certifierad handledarutbildning skulle förutom att kunna bidra till kvalitetssäkring av lärlingsutbildning samtidigt kunna vara meriterande för handledaren inför lönesamtal eller inför ansökan till yrkeslärarutbildning. Det är, anser vi, viktigt att handledarskapet får en professionell och därmed attraktiv status på arbetsplatserna. Skolverkets verktygslåda skulle kunna utgöra ett bra underlag och de nya nationella programråden bör kunna bidra med ytterligare underlag. Dessvärre verkar det som om kraven tonats ned inför införandet av det nya gymnasiet. Vi anser att de brister vi har kunnat identifiera snarare signalerar behov av skärpning och kraftsamling kring handledarfrågan.

I diagram 5 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, hand-*

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

Diagram 5



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

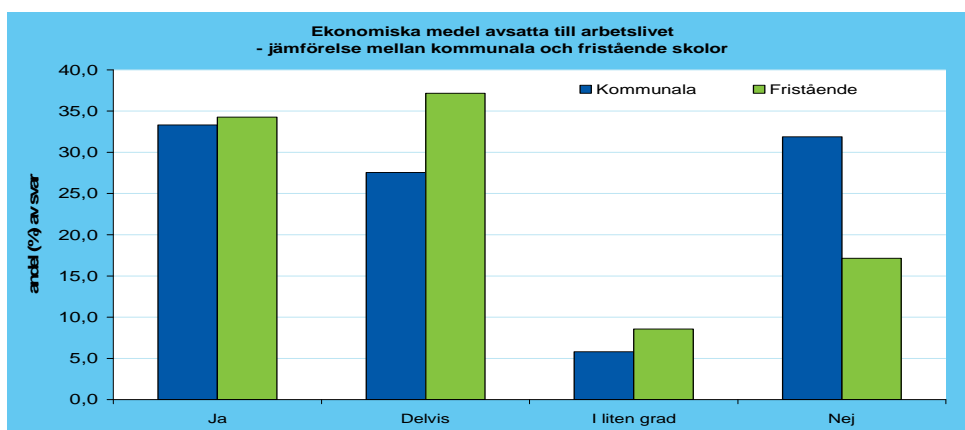
Medelsfördelning och resursfrågor

Ett statsbidrag på 25 000 kr per deltagande elev och läsår har kunnat utgå till huvudman för skolor som har deltagit i försöksverksamheten. Statsbidraget skulle enligt anvisningarna i förordningen bland annat användas för att utveckla handledningens kvalitet via exempelvis handledarutbildning och täcka merkostnader för uppföljning

och samordning av lärlingsutbildning. De skolor som har deltagit i lärlingsförsöket har också behållit den sedvanliga skolpengen för de deltagande eleverna fullt ut. 15 000 kr av det särskilda statsbidraget per elev ska kunna utgå till arbetsplatsen.

Våra uppföljningar har visat att ledamöterna i lärlingsråden vanligtvis inte har fått några särskilda resurser som ersättning för arbetet i rådet. Samtliga aktörer med hög representation i rådet, alltså skolledare, karaktärsämneslärare och arbetslivsrepresentanter, har haft uppdraget inom ramen för sina tjänster. I vår enkät hade vi en fråga om huruvida företagen får del av statsbidraget. Svaren från både kommunala och fristående skolor visade att drygt en tredjedel av arbetsplatserna fick det. Drygt en tredjedel av arbetsplatserna fick enligt enkäten *inte alls* eller *i liten grad* del av statsbidraget. Resterande skolor menade att arbetslivet delvis eller i viss grad fick del av statsbidraget. Det måste emellertid 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. I efterhand måste vi betona att uppgiften om att så många som en tredjedel av arbetsplatserna fått någon form av ersättning från skolan nog får betraktas som mindre tillförlitlig.

Diagram 6



Intervjuerna ger en relativt entydig bild. Resurser till arbetsplatserna för medverkan i lärlingsutbildningarna är ett marginellt fenomen. Den här bilden har snarast förstärkts efter intervjuerna våren

2011. Det finns exempel på att skolor har betalat företagen för att täcka kostnader för lärlingarnas arbetskläder, utrustning och lunchmat, men detta är ytterst ovanligt. Någon ersättning riktad direkt till handledarna på arbetsplatserna har vi inte sett något exempel på. Ersättning för deltagande i rådsmöten har knappast heller förekommit. Flera arbetslivsföreträdare har också uttryckt att de ser det som naturligt att arbetsplatsen, av eget intresse, skulle stå för kostnader i anslutning till det arbetet.

Samtidigt har vi fått intrycket att medvetenheten om resursfrågorna verkar vara något osäker och vissa företrädare har haft uppenbara 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 vi har intervjuat har verkat svagt insatta i frågan. En företrädare pekade på att resursfrågor på alla nivåer har hanterats i lärlingsrådet, allt från USB-minnen till kurslitteratur. En annan företrädare menade att skolan använder de avsatta resurserna för egna intressen och ytterligare en företrädare uppgav 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. I våra intervjuer under våren 2011 har flertalet respondenter framhållit att ersättning till företagen skulle underlätta och göra fler företag engagerade i lärlingsutbildningen, men att ersättningen i sig själv inte är någon nyckel till en framgångsrik lärlingsutbildning. En fortsatt utveckling av lärlingsutbildningen hänger

snarare på hur man organiserar utbytet skola-arbetsliv och på kvalitetssäkringen av utbildningen.

Kritiska synpunkter på lärlingsrådets funktioner

Våra resultat talar i korthet för att lärlingsrådets funktioner inte har varit tillräckligt tydligt specificerade och reglerade. Det bidrar i sin tur till att förordningens intentioner med lärlingsråden inte har uppfyllts. Lärlingsråden har inte fått den samordnande, kvalitetssäkrande och styrande funktion som motsvarande partssammansatta organ har inom t.ex. dansk och norsk yrkesutbildning.

Med tanke på den centrala roll som tillskrevs lärlingsråden inom försöksverksamheten borde samtliga frågor som där berörs ha haft 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 haft den plats i lärlingsråden som rimligen varit motiverat med tanke på rådets strategiska betydelse. Uppenbarligen har osäkerheten varit alldeles för stor om lärlingsrådets egentliga roll och funktioner. Lärlingsråden i sig själva har varit för svaga.

Nu har alltså regering och riksdag beslutat att den lärlingsutbildning som kommer att bedrivas inom ramen för de reguljära yrkesprogrammen i gymnasieskolan från och med hösten 2011 inte kommer att formas via särskilda lärlingsråd. Det kommer att räcka att skolorna inrättar lokala programråd för samråd med arbetslivets intressen. Några tydligare anvisningar vad gäller uppföljning och handledarutbildning förekommer inte heller i styrdokumentet. Vi menar att resultaten av bland annat vår uppföljning snarast talar för behovet av en starkare reglering av utbytet mellan skola och arbetsliv samt tydligare anvisningar när det gäller uppföljning och kvalitetssäkringen av den arbetsplatsförlagda utbildningen.

5.4 Utbildningens uppläggnings och styrdokumentens roll

Nationella styrdokument inom försöksverksamheten

Utbildningen inom lärlingsförsöket har totalt omfattat 2500 poäng. Kursplanen har utgått 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. Många elever 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.

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: 1250
2. Skolverkets *nationella kursplaner för respektive yrkes program*. Utifrån karaktärsämnena görs 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 kan genomföras på en eller flera arbetsplatser och sedan bedöma vad som 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 Handeln 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.

Den särskilda kursplanen under försöksperioden, ALF 1201

Den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen ska alltid minst omfatta 1250 poäng och har kunnat 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 50 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. Den särskilda kursplanen för försöksverksamheten upphör att gälla i och med att försöksverksamheten upphör och ersätts av kurser ur de nationella ämnesplanerna för gymnasieskolan.

5.5 Handledare och yrkeslärare

5.5.1 Handledare

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 en 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). Det innebär att 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 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 arbetsplatsförlagda lärandet. För att säkra en god handledning anser kommittén att handledaren bör ha genomgått en orienterande handledarutbildning för att skaffa sig kunskaper om uppdraget.

Samspelet mellan handledaren och lärlingen

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. 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 avdelning 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.

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 de företag 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 brustit har kontakten mellan företaget och skolan varit mindre bra. Några företag anser 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.

5.5.2 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 en handledarutbildning kommer till stånd. Omfattningen och innehållet av handledarutbildningen ska bestämmas i samverkan med det lokala lärlingsrådet.

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 enkät-svar som gäller skolor med enbart omvårdnadsprogram 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.

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 redan 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 2008/09. Enligt den uppföljning som Skolverket gjorde hösten 2009 hade 3190 handledare utbildats och anlitats. För läsåret 2009/10 har Skolverket fördelat 23 miljoner för att utbilda 6553 handledare. Under hösten 2011 kommer Skolverket att följa upp hur statsbidraget till handledare för 2010/11 har använts.

5.5.3 Handledarintroduktion för alla företag som tar emot lärlingar

Som tidigare framgått har såväl Kommitténs egna som andras undersökningar visat på oroväckande resultat avseende hur kraven på lärlingsutbildningen har implementerats lokalt. Tillgång på kompetenta handledare är avgörande för kvaliteten i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Kompetens handlar dels om djup och bredd i yrkeskunskaperna, dels om kunskap om lärlingsutbildningens förutsättningar, t.ex. de mål och kunskapskrav som finns för den gymnasiala lärlingsutbildningen. Nationella lärlingskommittén har i sitt

förra delbetänkande tidigare föreslagit att handledarutbildning ska vara obligatorisk. Detta har även Skolverket instämt i sitt yttrande. Regeringen gör samma bedömning som Kommittén när det gäller betydelsen av kompetenta handledare. Skolhuvudmannen har ett stort ansvar när det gäller att se till att handledarna har den kunskap och erfarenhet som krävs för uppdraget. Det innebär att skolhuvudmännen bör ge handledare information, stöd och utbildning kring lärlingsutbildningens innehåll, mål, ramar och ansvarsfördelningen mellan skola och arbetsplats.

Handledareutbildningar erbjuds och företagen deltar i den, i starkt varierande omfattning. Av vår uppföljning av försöksverksamheten framgår att handledarnas deltagande i de utbildningar som ges är begränsat. Så få som 20 procent av handledarna uppges ha fullföljt en handledarutbildning. Betydligt fler har dock till viss del genomgått en handledarutbildning. 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 undersökningar 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 de olika arbetsplatsernas skiftande förutsättningar och behov.

Några arbetslivsföreträdare har till kommittén uppgett att handledarna inte kan vara borta från arbetet så länge att de hinner genomgå en handledarutbildning. Det skulle bli för kostsamt. En obligatorisk handledarutbildning riskerar enligt regeringens bedömning att minska arbetsgivarnas intresse för att ta emot lärlingar. Det är också osäkert om en obligatorisk handledarutbildning skulle ge önskad effekt och därför lägger inte regeringen något sådant förslag. Frågan om handledarnas kompetens är dock så central för utbildningens kvalitet att regeringen avser att följa utvecklingen noga.

Kommittén vill framhålla att det upplägg till obligatorisk handledarutbildning som Kommittén förespråkat innebar att se handledarutbildningen i två (eller flera) steg, där den första delen är en orientering om de ramar som gäller för gymnasial lärlingsutbildning, ungefär motsvarande de avsnitt som reglerats i den särskilda förordningen om statsbidrag till handledarutbildning (SFS 2008: 756) som gällt för försöksverksamheten. Del två skulle innehålla mer av yrkesrelevant handledningsinstruktion som lämpligen kan vara

branschspecifik, ungefär som den Kommittén samarbetat med Svensk Handel om.

Alla de branschorganisationer och företag vi träffat menar att en kort obligatorisk handledarutbildning bör finnas. Kanske begreppet ”*handledarintroduktion*” är mer adekvat för denna verksamhet. På varje arbetsplats som tas i anspråk för gymnasial lärlingsutbildning ska därför någon person ha genomgått en orienterande handledarintroduktion, som anordnas via skolans försorg. Denna bör kunna utformas mycket flexibelt. Utbildningen bör omfatta bl.a. omfatta grundläggande faktorer som gymnasieskolans styrdokument, betyg och bedömning samt samarbetsformer. Kommittén vill ifrågasätta om ett företag som inte kan avsätta en till två dagar till en sådan handledarintroduktion verkligen har förutsättningar att på ett kvalitativt sätt kan genomföra en period med minst 50 veckors lång yrkesutbildning.

5.5.4 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 nödvändiga pedagogiska- och yrkeskunskaper inom aktuellt yrkesområde. Yrkesläraren ska tillsammans med arbetsplatsens handledare planera innehållet i det arbetsplatsförlagda lärandet och kontinuerligt följa upp och utvärdera resultatet. Att yrkesläraren har rimlig 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.

För yrkeslärare krävs en yrkeslärarexamen. En sådan examen ska kunna erhållas efter en yrkesutbildning på kvalificerad nivå, en omfattande yrkeserfarenhet samt en kortare lärarutbildning. För att bli lärare i gymnasieskolans yrkesämnen finns två olika alternativ. Dels en programutbildning om 180 högskolepoäng där utbildningen består av såväl yrkesrelevanta kurser som kurser inom det allmänna utbildningsområdet. Behörig är den som har grundläggande behörighet, en gymnasial yrkesutbildning eller motsvarande samt några års relevant yrkeserfarenhet.

Dessutom finns en kompletterande lärarutbildning om 90 högskolepoäng för den som har relevant yrkesutbildning om 90 hög-

skolepoäng inom ett yrkesämne samt allsidig och kvalificerad yrkesverksamhet inom området. Den utgörs av det allmänna utbildningsområdet och ger tillsammans med tidigare studier en lärarexamen på 180 högskolepoäng. Behörig att antas är den som har grundläggande behörighet, gedigen yrkeserfarenhet samt 90 högskolepoäng i ett yrkesämne. För den som saknar yrkesrelevanta kurser kan yrkeserfarenheten valideras och tillgodoräknas som motsvarande högskolepoäng. Yrkesutbildning och yrkeserfarenhet kan även i framtiden valideras av det lärosäte som anordnar lärarutbildningen. Även innehavare av Mästarbrev i ett yrke bör vara meriterande. Redan i dag har högskolorna etablerade system för validering och olika branscher deltar ofta i valideringsarbetet. Samarbete med branscher är givetvis väsentligt med tanke på den snabba utveckling som sker inom många yrken.

Med stöd av en undantagsregel kan personer med bred yrkeserfarenhet anställas för viss tid och samtidigt ges möjlighet att genomgå en lärarutbildning. För mycket specifika kurser kan det dessutom vara nödvändigt att tillfälligt anställa personer med spetskompetens och aktuell yrkeserfarenhet inom något smalt område. Även detta kan ske med stöd av samma undantagsregel.

På den gymnasieskola lärlingen tillhör måste finnas behöriga lärare som tar ansvar för att elevens hela utbildning och att den överensstämmer med styrdokumentet. Dessa lärare ska dessutom svara för den uppgift som innebär myndighetsutövning, dvs. betygssättningen.

En viktig förutsättning för att utbildningen på arbetsplatsen ska hålla hög kvalitet är dels att det finns en utbildad yrkeslärare dels att samarbetet mellan skolan och arbetsplatsen fungerar bra. Läraren och företrädaren för arbetsplatsen ska gemensamt planera och fördela innehållet i utbildningen, men det är läraren som med stöd av handledarens underlag ska ansvara för betygssättning av alla kurser.

Kommittén har tidigare påtalat vikten av att läraren och handledaren får utrymme för gemensam planering och att det finns behov av nationellt stöd när det gäller innehållet i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Mot bakgrund av den gymnasiala lärlingsutbildningens särskilda förutsättningar konstaterar regeringen att det finns anledning att överväga om det finns behov av nationellt utformat stöd för lärarens och handledarens samarbete om planering och uppföljning av den arbetsplatsförlagda delen av lärlingens utbildning.

I utbildningskontraktet bör klargöras att skolan har ett ansvar för att genom regelbundna arbetsplatsbesök göra en systematisk uppföljning av elevens kunskapsutveckling i förhållande till målen i ämnesplanen. Kontraktet bör också precisera handledarens roll. Yrkesläraren på skolan och handledaren på arbetsplatsen är två nyckelpersoner och regeringen anser i likhet med utredaren att det av utbildningskontraktet ska framgå vilka dessa är. Tydligt utpekade personer ökar även möjligheterna att samverka mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare verkligen kommer till stånd.

I Skolinspektionens granskning av kvaliteten i den arbetsplatsförlagda delen av yrkesutbildningen framgår att det hos de granskade skolorna finns stora brister när det gäller just samverkan mellan skolan och arbetsplatsen. Regeringen anser att det är angeläget att elevens yrkeslärare gör regelbundna besök på arbetsplatsen. Sådana besök kan både ha till syfte att följa upp lärlingens kunskapsutveckling och att i samarbete med handledaren stämma av att lärlingens arbetsuppgifter i bredd, djup och innehåll svarar mot de mål som finns uppställda för utbildningen.

Regeringen har dock valt att inte lämna förslag om att reglera denna typ av arbetsplatsbesök, något som Skolinspektionen har uttryckt ett behov av. Regeringen anser att ytterligare erfarenheter av gymnasial lärlingsutbildning krävs innan det går att avgöra på vilket sätt samverkan mellan skola och arbetsplats bäst kan stärkas.

Akut brist på yrkeslärare

Ett generellt hot mot kvaliteten i yrkesutbildningen och på sikt också mot existensen av yrkesutbildning är den tilltagande bristen på behöriga yrkeslärare. De aktiva yrkeslärarna har en hög medelålder och nyrekrytering av yrkeslärare är svag. Av alla tjänstgörande lärare i yrkesämnen är 54 procent 50 år eller äldre. Examinationsbehovet av yrkeslärare är i genomsnitt 740 per år, att jämföra med de cirka 300 yrkeslärarna som årligen utexamineras. En tänkbar rekryteringskälla till yrkeslärarutbildningen kan vara de handledare som finns inom lärlingsutbildningen och annan arbetsplatsförlagd utbildning inom gymnasieskolan.

Enligt Skolverkets rapport Lärare inom förskola, skola och vuxenutbildning fanns hösten 2006 totalt 10 430 verksamma lärare i yrkesämnen. Industri- och hantverksslärarna utgjorde drygt hälften med sammanlagt cirka 5 500 lärare. Vårdlärarna var den största

gruppen bland övriga inriktningar med 1 490 lärare. Av alla verksamma lärare i yrkesämnena saknade 3 760 (36 procent) en lärarexamen med pedagogik. Nära hälften av dessa var tillsvidareanställda. Andelen som saknade lärarexamen var störst bland lärare i medicinämnena, 63 procent. För några inriktningar inom industri- och hantverk var andelen som saknade lärarexamen mellan 43 och 49 procent.

Huvuddelen av lärarna i omvårdnadsämnena, barn- och ungdomsämnena, beklädnadstekniska ämnena och handels- och kontorsämnena är kvinnor. Inom industri- och hantverksämnena är de flesta lärarna män. Av alla verksamma lärare i yrkesämnena hösten 2006 var 54 procent 50 år eller äldre. Lärarna i omvårdnadsämnena respektive verkstadstekniska, industritekniska och trätekniska ämnena var äldst; mer än två av tre lärare i dessa kategorier var 50 år eller äldre. Av de verksamma lärare som har lärarexamen eller har tillsvidareanställning var andelen i åldern 50 år eller däröver ännu högre, nämligen 60 procent.

Största yrkeslärarbristen finns inom byggsektorn med VVS och el. Högskoleverket räknar med att det kommer att behövas cirka 12 000 nya yrkeslärare under en tolvårsperiod. I snitt har det examinerats cirka 300 yrkeslärare de senaste åren. Det innefattar samtliga yrkeskategorier med allt från hantverk, bygg till verkstad.

Det är i dag svårt att få tag på yrkeslärare som har behörighet. Yrkeslärare behöver såväl yrkeskompetensen som den pedagogiska utbildningen. Att vara skicklig inom sitt yrkesområde betyder inte automatiskt att man är lämplig som yrkeslärare. Det krävs nämligen också att man kan konsten att lära ut sina kunskaper, samtidigt som man ska följa styrdokumentet, planera och lägga upp utbildningen, utvärdera och sätta betyg. Svårigheterna att locka skickligt yrkesfolk att utbilda sig till lärare är flera. Många med yrkesutbildning har kanske för låga, eller saknar betyg i vissa kärnämnen. Att först komplettera på komvux och sedan läsa på lärarhögskolan kan kännas som en tung väg. Speciellt om man ska ta studielån. Dessutom är lönen ofta högre i den privata sektorn. Plussidan är att det inte är lika slitigt för kroppen, och att det är inspirerande att arbeta med ungdomar.

Lärexamination och rekryteringsbehov

Antalet utbildade lärare i yrkesämnen i gymnasieskolan har minskat kraftigt sedan början av 1990-talet, då i genomsnitt drygt 800 per år tog ut sin examen. Sedan mitten av 1990-talet har antalet examinerade minskat från knappt 500 per år till runt 200 de senaste åren. Under femårsperioden 2001/02–2005/06 examinerades sammanlagt cirka 1 250 lärare i yrkesämnen. Enligt Skolverket behöver sammanlagt cirka 3 100 nyexaminerade yrkeslärare rekryteras under perioden 2007–2011 om i stort sett samtliga lärare ska ha lärexamen år 2014. Med en lägre ambitionsnivå avseende tidpunkten för när samtliga lärare ska ha lärexamen (år 2024) beräknas rekryteringsbehovet till 2 500 yrkeslärare samma period.

Bristen på utbildade yrkeslärare är stor och bedöms ytterligare förvärras om inga särskilda åtgärder vidtas. De huvudsakliga hindren för ökad rekrytering av sökande till utbildningen av lärare i yrkesämnen är tillträdeskraven och studiefinansieringen. I hittillsvarande utbildning som omfattar 180 högskolepoäng finns krav på en omfattande yrkeserfarenhet och en relevant högskoleutbildning om 90 högskolepoäng för att få ut en examen. För vissa yrkeslärarkategorier är detta inget större problem, t.ex. för vårdlärare, eftersom utbildningen för sjuksköterskor ligger inom högskolan. För andra yrkeslärarkategorier, t.ex. hantverkare, saknas som regel relevant utbildning inom högskolan. En utbildning som leder till lärexamen för lärare i yrkesämnen där utbildningen vid högskolan kombineras med en anställning är en modell som kan lösa studiefinansieringsfrågan för denna grupp. Det pågående projektet ”Vidareutbildning av lärare utan lärexamen” (VAL) är ett exempel på en sådan framgångsrik utbildningsmodell. Obehöriga yrkeslärare är en målgrupp som ofta saknar yrkeserfarenhet som lärare (minst 2 år) och i dessa fall erbjuds hela det allmänna utbildningsområdet omfattande 90 högskolepoäng för examen. VAL- är en kompletterande utbildning som bygger på deltagarnas tidigare bakgrund och lärarerfarenhet. För lärare inom yrkesämnen gäller förutom krav på relevant högskoleutbildning även krav på minst tre års relevant yrkeserfarenhet. Härvid kan validering för tillgodoräknande av reell kompetens göras.

Den kvalitetsbrist som finns inom många yrkesutbildningar i gymnasieskolan består i att deras lärare inte har utbildning i hur man tolkar och omsätter ämnesplanerna till ett konkret innehåll och samtidigt har erfarenhet av hur undervisningen ska organiseras

är olyckligt. Likaså är det ett problem om läraren inte har förståelse för och förmåga att omsätta läroplanens intentioner i sin undervisning. Problematiken med bedömning och betygsättning som är ett avancerat arbete och kräver speciella kunskaper inom området. De yrkesförberedande programmen omfattar cirka hälften av alla elever som finns på gymnasiet, vilket i realiteten innebär att det i nuläget är strax under 200 000 elever som går något av dessa program. Alla elever har självklart rätt till lärare med utbildning för att bedriva undervisning i sina ämnen. Statistiken från Skolverket visar på att det kontinuerligt blir en försämring av förhållanden när det gäller procenten lärare med lärarexamen. Ett stort antal av våra elever på yrkesprogram har således inte tillgång till lärare med en garanterad kunskap och kompetens för att bedriva undervisning. Därtill kommer lärare med lärarexamen som undervisar i ämnen som de inte har tillräckliga ämneskunskaper.

En förändrad yrkeslärarroll

Den förändring i struktur och innehåll som den reformerade gymnasieskolan innebär ger inga drastiska förändringar som påverkar de ämnesmässiga kraven på lärare i yrkesämnena. De krav på förändringar som kan förekomma beror mer på förändringar i arbetslivet än som ett resultat av förslaget till en reformerad gymnasieskola. Däremot torde kraven öka och förändras i yrkesrollen för yrkeslärarna då efterfrågan på arbetslivskontakter nu ökas och lärlingsutbildningen får ett större genomslag inom den gymnasiala yrkesutbildningen. De nyutexaminerade lärarna som kommer direkt från arbetslivet, eller åtminstone relativt nyligen varit där och har en god inblick i arbetslivets kultur och organisation har goda förutsättningar för att samverka med arbetsplatser. Att arbeta med gymnasiala lärlingar ute på arbetsplatser kan förändra kraven på yrkeslärarens kompetens och innehållet i arbetet. Denna kompetens bör i så fall börja utvecklas redan under lärarutbildningen. Det är viktigt att en del av utbildningens innehåll fokuserar på det allt större kravet på skolans samverkan med arbetslivet så att det blir en del i de blivande yrkeslärarnas kompetens. Den blivande yrkesläraren får också rollen att handleda eller t.o.m. utbilda handledare på företag som i sin tur handleder elever. I en sådan yrkesroll är läraren inte den som direkt undervisar eleven utan har ett ansvar för att andra utbildar eleven i riktning mot de mål som anges i styrdokumentet.

Kommittén har i diskussioner med skolor och huvudmän träffat skolledare och lärare som anammat denna nya lärarroll med de förändrade krav den för med sig. Detta är en specifik kompetens som kräver särskilt fokus i lärarutbildningen för att säkerställa en sådan utveckling. För verksamma lärare kan detta utgöra ett behov av kompetensutveckling.

I dag ansvarar skolhuvudmannen för lärarnas och skolledarnas kompetens i sitt yrkesutövande, även om det görs ett antal statliga satsningar för att stödja detta arbete. Det är av stor vikt att yrkeslärarens kompetensutveckling sker kontinuerligt och är kopplad till de förändringar som sker inom lärarens undervisningsämnen som en konsekvens av förändringar i yrkeslivet. Det är även viktigt att lärarens kompetens gällande pedagogiska frågor ständigt utvecklas.

5.6 Behörighetskrav, antagning och urval

Antagning till gymnasieskolans nationella program, urval och övergång till lärlingsplats

Gymnasial lärlingsutbildning är ett sätt att studera på ett yrkesprogram där den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen utgör en större del av utbildningen jämfört med den som är förlagd till skolan. För att kunna genomgå lärlingsutbildning måste eleven under försöksverksamheten först ha blivit antagen till ett nationellt eller specialutformat program med yrkesämnena. Samma behörighetskrav gällde således för gymnasial lärlingsutbildning som för skolförlagd yrkesutbildning. Under försöksverksamheten fordrades lägst betyget Godkänt i svenska/svenska som andraspråk, engelska och matematik för behörighet. Det innebär att endast behöriga elever kunde tas in.

Villkoren för tillträde är snarlika inom den permanenta verksamheten, även om behörighetskraven nu generellt skärpts så det från 2011 krävs godkänt betyg i minst åtta ämnen från grundskolan. Dessutom har de specialutformade programmen utvecklats. Den nya skollagen (2010:800) innehåller inga särskilda regler för den gymnasiala lärlingsutbildningen i fråga om behörighet eller mottagande. Inte heller i den gymnasieförordning (2010:2039) som nyligen beslutades av regeringen finns någon särreglering för antagning till den gymnasiala lärlingsutbildningen. Det betyder att skol-

huvudmannen svarar för mottagande och antagning av elever och att arbetsplatsen inte har något direkt inflytande över detta.

En grundläggande fråga har varit 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. Inom ramen för försöksverksamheten har intagningen skett på olika sätt. I princip kan tre ansökningsförfaranden urskiljas:

1. Eleven söker till ett program i gymnasieskolan hos en huvudman som endast har lärlingsutbildning och blir automatiskt lärling, då det inte finns något krav att utbildningen hos viss huvudman ska tillhandahållas både som skolförlagd och som lärlingsutbildning.
2. Eleven söker 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.
3. Eleven söker till yrkesprogram i gymnasieskolan 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 begränsas antalet platser på utbildningarna av det antal arbetsplatser som man har eller tror finns tillgängliga eller som skolan kan ordna under höstterminen. Detta gäller t.ex. för alla elever som söker utbildning inom Baggium Utbildning AB men även vid vissa kommunala gymnasieskolor, där programmet endast finns som lärlingsutbildning.

I alternativ 2 kan man tydligt se intresset för lärlingsutbildningen som underlag för utbildningsplaneringen. I alternativ 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 akti-

viteterna i skolan. Det krävs då en stark motivation hos eleven att fullfölja sitt intresse för lärande på arbetsplatsen.

Om utbildningen endast förekommer som lärlingsutbildning måste huvudmannen ställa stora krav på 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 kärnkämskurser. Det kan därför dröja länge, upp till en termin innan lärlingsseleven kommer ut på sin arbetsplats. Alla säger sig dock vara medvetna om att en tidig period ute på lärlingsplatsen är viktig för motivationen och för att markera att det är en annan utbildning än den skolförlagda.

För utbildningar med arbetsplatsförlagt lärande har frågan om företrädare för arbetsplatsen ska vara delaktiga när det gäller fördelningen av platser. Genom den gymnasiala lärlingsutbildningen ökar omfattningen av det arbetsplatsförlagda lärandet; Det finns därför anledning att räkna med att ansvariga på arbetsplatserna i högre grad än tidigare kommer att uttrycka intresse av och ha synpunkter på vilka elever som ska placeras hos dem. Under försöksverksamheten har det ofta förekommit att skolan samrått med arbetsplatsen före placering av en lärling. Framst har man varit intresserad av att ta reda på elevens motivation för den aktuella utbildningen.

Regeringen framhåller att all gymnasieutbildning ska vara öppen för dem som uppfyller de fastställda behörighetskraven, men betonar dock att gymnasial lärlingsutbildning förutsätter ett nära samarbete mellan skola och arbetsliv, vilket ställer krav på delaktighet och inflytande för bägge parter. Det är därför angeläget att hitta en balanspunkt som tar hänsyn till å ena sidan arbetsgivarnas legitima intresse av att påverka vem som befinner sig på arbetsplatsen och å andra sidan skolväsendets grundläggande princip om allas lika rätt till utbildning. Regeringen gör bedömningen att även om arbetsgivarna inte ges någon roll i fråga om mottagande och antagning av enskilda elever, är det naturligt att det finns en skyldighet för huvudmannen att samråda med företrädare för arbetsplatsen innan en elev placeras på arbetsplatsen.

5.7 Elevens rätt och skolhuvudmannens skyldighet

Bedömning och betygsättning av lärlingarnas kunskapsutveckling är en mycket viktig och komplicerad uppgift. 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 examensmål, kursmål i ämnesplanen och betygskriterier. 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 elevens kunskapsutveckling och prestationer under den tid de tillbringar på arbetsplatsen kräver konsensus i handledarens och karaktärsämneslärarens 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 betygskriterier, medan andra har mer ett öppet samtal där kopplingen till konkreta utbildningsmål ofta är svagare.

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 karaktärsämneslärares kontakter med handledare och lärlingar på arbetsplatserna många gånger är mer eller mindre osystematiska. Detta har också Skolinspektionen uppmärksammat i sin kvalitetsgranskning 2010.

Skolan och arbetslivet har ett gemensamt ansvar för bedömningsfrågor. Risken är uppenbar att det saknas 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. Flera branscher tillhandahåller olika diagnostiska prov, men dessa används bara i liten utsträckning av skolorna. De nationella programråden borde i samverkan med Skolverket kunna bidra i denna fråga.

5.8 Utbildningskontrakt, anställning och arbetsmiljö

5.8.1 Avtal och överenskommelser under försöksverksamheten

Avtal med företag

Under försöksverksamheten har ofta två avtal om lärlingsutbildning träffats. Ett avtal mellan skolhuvudman och arbetsplats och ett utbildningskontrakt för varje enskild elev som tas emot på arbetsplatsen.

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 vara mycket 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 leder fram till en yrkeskompetens. 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.

Utbildningskontrakt

Utöver avtalet med berörd arbetsplats ska under försöksverksamheten även ett särskilt utbildningskontrakt finnas för varje enskild elev som tas emot på arbetsplatsen. Rektorn skulle enligt försöksförordningen 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 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 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.

Utbildningskontraktet får en särställning i framtidens lärlingsutbildning

Den särskilda utredaren, Irene Wennemo, föreslog i sitt betänkande "Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv" (SOU 2010:19) att utbildningskontraktet skulle bli ett viktigt styrinstrument för den gymnasiala lärlingsutbildningen. Riksdagen har den 16 juni 2011, efter förslag i regeringens proposition 2010/11:104 *Kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning*, beslutat att utbildningskontrakt ska upprättas för varje elev i gymnasial lärlingsutbildning.

På så sätt kan frågor som är av stor vikt för såväl eleven som skolhuvudmannen och arbetsplatsen regleras. Utbildningskontraktet ger arbetsplatsen ökat inflytande över den konkreta utformningen av den gymnasiala lärlingsutbildningen för varje enskild elev. Utbildningskontraktet ska upprättas för varje elev och arbetsplats och undertecknas av eleven, skolhuvudmannen och arbetsplatsen. Om eleven är under 18 år och inte har ingått äktenskap, ska även elevens vårdnadshavare underteckna utbildningskontraktet. Skolhuvudmannen ska se till att utbildningskontrakt upprättas. I utbildningskontraktet ska det anges:

1. vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen och omfattningen av dessa delar,
2. hur kostnaderna för de skador som eleven kan orsaka under den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen ska fördelas mellan skolhuvudmannen och arbetsplatsen
3. avtalstiden och grunderna för att avtalet ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut, och
4. vilken lärare på skolenheten och vilken handledare på arbetsplatsen som ska vara kontaktpersoner för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen

Enligt Kommitténs bedömning utgör kravet på ett formbundet kontrakt ett viktigt led för att skapa förutsägbarhet och en tydlig rollfördelning i enlighet med intentionerna i vårt förra delbetänkandet. Lärlingsutbildning innebär åtaganden för både arbetsplats och skol-

huvudman och det är viktigt att dessa åtaganden och ansvarsfördelningen mellan parterna regleras på ett rationellt och rättssäkert sätt där även lärlingen kan vara part. Regeringen har gett Skolverket bemyndigande att ta fram föreskrifter om utbildningskontraktets utformning som ger tillräcklig vägledning för att upprätta kontrakten.

Kontraktets upphörande

Det kan uppstå situationer som kräver att utbildningskontraktet hävs av skolan, eleven eller arbetsplatsen. När det gäller arbetsplatsens skäl att vilja säga upp lärlingsplatsen kan det t.ex. röra sig om disciplinära problem eller att arbetsplatsen av olika skäl inte längre kan ta emot lärlingen. Det kan också bero på att det inte längre finns en lämplig handledare eller att ett företag upphör med viss verksamhet. Skolan eller eleven kan vilja säga upp utbildningskontraktet om eleven inte getts möjlighet att utbildas inom de delar som finns nämnda i kursens centrala innehåll enligt ämnesplanen eller om kvaliteten i den arbetsförlagda utbildningen är för låg.

Det är angeläget att det i förväg är reglerat i vilka situationer avtalet ska kunna ägas upp, varför detta föreslås regleras i utbildningskontraktet.

Ansvar för skador

Av utbildningskontraktet ska det framgå hur eventuella kostnader för skador som eleven kan orsaka under den arbetsplatsförlagda utbildningen ska fördelas mellan skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen.

En elev som under arbetsplatsförlagd utbildning utför arbete som till sin art liknar det som utförs av de anställda på arbetsplatsen ska också anses vara arbetstagare i skadeståndslagens mening, vilket framgår av skadeståndslagen (1972:207). Det saknas dock en uttrycklig reglering av vem som ska bära ansvaret för skador som eleven kan orsaka – skolan eller arbetsplatsen.

Visserligen finns i skadeståndslagen det s.k. principalansvaret, som innebär att en arbetsgivare är skyldig att ersätta skada som en arbetstagare vållar i tjänsten. Om detta även omfattar ansvar för

skada som orsakas av en elev som för sin utbildning befinner sig på arbetsplatsen är dock inte helt klarlagt.

Frågan om elevens eget ansvar för skador som han eller hon orsakar är klarare. Eleven ska enligt skadeståndslagen anses vara arbetstagare. Det är endast i vissa speciella undantagsfall som en arbetstagare, med stöd av 4 kap. 1 § skadeståndslagen kan åläggas skadeståndsskyldighet. För detta krävs att det finns synnerliga skäl. I praktiken krävs att det är fråga om uppsåtliga eller grovt oaktsamma handlingar från arbetstagarens sida, t.ex. att denne har begått ett brott.

Det finns farhågor för att ett eventuellt skadeståndsansvar för arbetsgivare även för de elever som fullgör arbetsplatsförlagt lärande på arbetsplatsen skulle minska möjligheterna att hitta arbetsplatser som är beredda att ta emot elever. Kommuner och andra skolhuvudmän tecknar därför ofta ansvarsförsäkring för att täcka kostnaderna för de skador som elever eventuellt kan vålla och som arbetsplatsen kan bli skyldig att ersätta. Det förekommer även att huvudmannen i avtal tar på sig ansvar i förhållande till arbetsplatsen.

Oavsett hur ansvarsfördelningen mellan skolan och arbetsplatsen ska se ut, bör den slutliga ansvarsfördelningen mellan skolhuvudmannen och arbetsplatsen för en inträffad skada regleras. Med hänsyn till de skiftande förhållanden som finns mellan olika arbetsplatser, är det lämpligast att frågan om ansvarsfördelningen överlämnas till skolhuvudmannen och arbetsplatsen att avtala om. Redan när utbildningskontraktet kommer till stånd ska parterna därför överväga och i avtalet bestämma hur kostnaderna ska fördelas mellan skolhuvudmannen och arbetsplatsen för de eventuella skador som eleven kan orsaka.

Anställning under utbildningstiden ska vara möjlig

I länder där lärlingsutbildning dominerar yrkesutbildningen är lärlingen normalt anställd under utbildningen. Dessa utbildningssystem har oftast en lång tradition där arbetsmarknadens parter och organisationer sedan länge är starkt involverade i utbildningens utformning, innehåll och genomförande. Även om de erfarenheterna vi i tidigare betänkande redovisat från Norge visar att en lång tradition inte är helt nödvändig för att skapa ett lärlingssystem byggt på att lärlingen ska vara anställd bör enligt regeringen inte

den gymnasiala lärlingsutbildningen utformas så att anställning blir ett krav för deltagande.

Ett antal remissinstanser har dock liksom regeringen varit positiva till att företag och lärling frivilligt kan komma överens om ett anställningsförhållande redan under utbildningstiden. Den särskilda utredaren gjorde bedömningen att en anställning kan stimulera och motivera lärlingen till ett ökat engagemang för sin utbildning och att företaget på ett tidigare stadium kan säkra sin kompetensförsörjning. Några remissinstanser har också framhållit att genom en anställning redan under utbildningen ökar sannolikheten för att lärlingen ska fullfölja sin utbildning i stället för att lämna utbildningen och gå ut i arbete i förtid, något som kan bli problematiskt för individen om arbetsmarknaden senare viker.

Som tidigare redovisats i våra företagsundersökningar finns företag som är intresserade av att anställa lärlingar, främst under utbildningens senare del. 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. 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, vilket ju också är ett av huvudskälen till att företagen valt att ta emot en lärling.

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 skapar en viss osäkerhet och förvirring när lärlingarna i veckorna som elever inte får betalt för i princip samma jobb de utför avlönat under helgen. Även flera skolhuvudmän och skolor upplever att det skulle bli komplicerat med olika villkor för gymnasieskolans elever under deras arbetsplatsförlagda del.

I betänkandet *Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv* (SOU 2010:19) lämnades förslag som innebär att anställning ska kunna vara en möjlighet för den som är lärling i den reguljära gymnasiala lärlingsutbildningen. Regeringen anser att gymnasial lärlingsanställning kan underlätta ungdomars etablering på arbetsmarknaden och avser att efter ytterligare beredning återkomma med lagförslag om lärlingsanställning.

Lärare och handledare

Enligt riksdagens beslut ska det av utbildningskontraktet även framgå vilken lärare på skolenheten och vilken handledare på arbetsplatsen som ska vara kontaktpersoner för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.

Yrkesläraren på skolan och handledaren på arbetsplatsen är två nyckelpersoner och regeringen anser i likhet med utredaren att det av utbildningskontraktet ska framgå vilka dessa är. Tydligt utpekade personer ökar även möjligheterna att samverka mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare verkligen kommer till stånd.

I Statens skolinspektions kvalitetsgranskning av kvaliteten i den arbetsplatsförlagda delen av yrkesutbildningen framgår att det hos de granskade skolorna finns stora brister när det gäller just samverkan mellan skolan och arbetsplatsen (rapport 2011:2). Regeringen anser, liksom Skolinspektionen, att det är angeläget att elevens yrkeslärare gör regelbundna besök på arbetsplatsen. Sådana besök kan både ha till syfte att följa upp lärlingens kunskapsutveckling och att i samarbete med handledaren stämna av att lärlingens arbetsuppgifter i bredd, djup och innehåll svarar mot de mål som finns uppställda för utbildningen. Erfarenheter från lärlingsförsöket visar att kontakten mellan handledare, lärare och lärling har stor betydelse för arbetsplatsens upplevelse av lärlingsutbildningen. Regeringen lämnar dock inget förslag om att reglera denna typ av arbetsplatsbesök, något som Skolinspektionen har uttryckt ett behov av. Regeringen anser att ytterligare erfarenheter av gymnasial lärlingsutbildning krävs innan det går att avgöra på vilket sätt samverkan mellan skola och arbetsplats bäst kan stärkas. Handledarnas kompetens är avgörande för kvaliteten i den gymnasiala lärlingsutbildningen.

Vissa arbetslivsföreträdare har till kommittén uppgett att handledarna inte kan vara borta från arbetet så länge att de hinner genomgå en handledarutbildning. Det skulle bli för kostsamt. **En obligatorisk handledarutbildning riskerar enligt regeringens mening att minska arbetsgivarnas intresse för att ta emot lärlingar.** Det är också osäkert om en obligatorisk handledarutbildning skulle ge önskad effekt och regeringen väljer därför att inte lämna något sådant förslag. Frågan om handledarnas kompetens är central för utbildningens kvalitet och regeringen avser att följa utvecklingen noga.

Arbetstider

För anställda reglerar arbetstidslagen (1983:673) arbetstider på arbetsplatsen. För minderåriga som är anställda finns där utöver särskilda regler i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderåriga (AFS 1996:1). De senare bestämmelserna är tvingande och kan inte frångås genom kollektivavtal. Föreskrifterna är föranledda av bl.a. EU-direktiv om skydd av minderåriga i arbetslivet. Arbetsmiljöverket ser för närvarande över föreskrifterna om minderåriga. Reglerna om arbetstid i föreskrifterna om minderåriga gäller dock inte för en gymnasieelev som genomför arbetsplatsförlagd utbildning inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning. I den nya gymnasieskolan kommer elever i allt större utsträckning att genomföra en del av sin utbildning på en arbetsplats. Det är därför rimligt att de föreskrifter som finns för att skydda minderåriga även ska gälla elever. Regeringen har för avsikt att ändra bestämmelsen i gymnasieförordningen om att arbetsplatsens arbetstider ska följas vid arbetsplatsförlagt lärande kommer därför att ändras så att det framgår att föreskriften om arbetstider för minderåriga även ska gälla elever som genomför utbildning på en arbetsplats.

Elevens säkerhet – Ansvar för lärlingens arbetsmiljö

När det gäller arbetsmiljön i skolan finns i skollagen en direkt hänvisning till arbetsmiljölagens bestämmelser om kraven på en god arbetsmiljö. Där finns också särskilda bestämmelser, som syftar till att skapa trygghet och studiero för alla elever. Sedan 1990 omfattar arbetsmiljölagens bestämmelser även elever i grundskolan, gymnasieskolan m.fl. skolformer. Ansvar för arbetsmiljön vilar på den som driver den verksamhet i vilket arbetet utförs. I skolan vilar ansvaret på rektor och lärare.

Arbetsmiljölagen omfattar även elever som fullgör praktik och som utredaren har redovisat har huvudmannen ansvar för att skaffa och fördela arbetsplatser åt eleverna. Denna roll för också med sig ett ansvar för skolan som utbildningsmyndighet att välja lämpliga praktikmiljöer. Däremot är det företrädaren för arbetsplatsen som har ansvaret för eleverna när de vistas på arbetsplatsen, på samma sätt som arbetsgivaren svarar för de som är anställda. Detta framstår som en rimlig ordning med hänsyn till vem som har möjlighet att bedöma och påverka förhållandena på arbetsplatsen.

Att huvudmannen skulle ansvara för detta under det arbetsplatsförlagda lärandet skulle vara högst olämpligt eftersom rektorn saknar faktisk möjlighet att kunna ta det ansvaret. Mot bakgrund av att flera remissinstanser uppfattar frågan om ansvar för arbetsmiljön bedömer regeringen att det är angeläget att ett informationsmaterial utformas som beskriver rättsläget. Statens skolverk och Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att gemensamt utarbeta ett informationsmaterial om arbetsgivarnas arbetsmiljöansvar för elever som genomgår gymnasial lärlingsutbildning.

Riskfyllda arbetsuppgifter

Minderårig får inte anlitas till eller utföra riskfyllda arbetsuppgifter. Enligt en bestämmelse i minderårigföreskriften finns dock möjlighet för den som fullgjort sin skolplikt och fyller minst 16 år att utföra vissa riskfyllda arbetsuppgifter om arbetsuppgifterna ingår i en yrkesutbildning och utförs under direkt ledning av särskilt utsedd instruktör, alternativt att den minderårige har fullgjort yrkesutbildning för de aktuella arbetsuppgifterna. I båda fallen måste innehållet i utbildningen vara reglerat i ämnesplanen.

En elev som genomgår gymnasial lärlingsutbildning kan med andra ord utföra riskfyllda arbetsuppgifter, om han eller hon har fullgjort och godkänts i de delar av ämnesplanen för yrkesutbildningen som innefattar de riskfyllda arbetsuppgifterna, eller om han eller hon är under direkt ledning av en utsedd instruktör. Om eleven däremot arbetar under semestrar och lov ska huvudregeln om att minderåriga inte får anlitas till eller, utföra riskfyllda arbetsuppgifter tillämpas. Frågan om riskfyllda arbetsuppgifter bör enligt regeringen behandlas i samband med att Statens skolverk och Arbetsmiljöverket utformar informationsmaterial om ansvaret för lärlingarnas arbetsmiljö.

5.9 Statsbidragets användning 2010/2011 och ersättningsfrågan

Försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning startade hösten 2008 och våren 2011 gick de första eleverna sin sista termin. Våren 2011 deltog drygt 9600 elever i försöksverksamheten varav nästan två tredjedelar av eleverna gick i fristående skolor. Trots detta

är antalet fristående huvudmän betydligt lägre än antalet kommunala huvudmän. Förklaringen till detta ligger i att huvudmannen Baggium Utbildning AB deltar med cirka 50 skolor.

Den populäraste utbildningen i samtliga tre årskurser är byggprogrammet. Därefter skiljer det sig något åt mellan årskurserna. Fordons-, hantverks- samt handels- och administrationsprogrammen hör dock till de mest populära utbildningarna. Ungefär två tredjedelar av eleverna i försöksverksamheten är män och en tredjedel är kvinnor. Detta är en något större andel män jämfört med de ordinarie yrkesprogrammen. Inom utbildningarna industri, el och energi dominerar manliga elever. Kvinnorna dominerar istället inom utbildningarna barn- och fritid, omvårdnad och naturbruk.

Skolverket har totalt fördelat 492,1 miljoner kronor i statsbidrag sedan försöksverksamheten startade hösten 2008. Skolverket har läsåret 2010/11 fördelat 225 miljoner kronor i statsbidrag till 159 huvudmän som deltagit i försöksverksamheten. 80,3 miljoner kronor har fördelats till 131 kommunala huvudmän och fyra lands-ting. 144,8 miljoner kronor har fördelats till 24 fristående huvudmän. Under åren 2008–2010 har huvudmännen kunnat söka ett särskilt bidrag för handledarutbildning och bidraget följs upp separat. Diagram 3.1–3.2 redovisar hur de kommunala huvudmännen har använt bidraget och diagram 3.3–3.4 beskriver hur de fristående huvudmännen har använt bidraget hösten 2010 och våren 2011.

Huvudmännens användning av bidraget läsåret 2010/11 redovisas per termin på grund av den ändring som trädde i kraft den 1 januari 2011 i förordningen (2007:1349) om försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning. Förordningsändringen innebar att huvudmannen från år 2011 kan rekvirerar bidrag för två olika kostnadslag; utvecklingskostnader och ersättning till arbetsgivare som har tagit emot lärlingselever. En ökning i ersättning till arbetsgivare märks under våren 2011 i och med förordningsändringen. Detta särskilt hos fristående huvudmän som hösten 2010 endast använde omkring 3 procent av bidraget för att ersätta arbetsgivare. Denna andel hade våren 2011 ökat till 53 procent! För första gången sedan försöksverksamhetens start har de fristående huvudmännen använt en högre andel av bidraget för ersättning till arbetsgivare än de kommunala huvudmännen.

Under våren 2011 använde huvudmännen omkring hälften av bidraget till ersättning till arbetsgivare och resterande del till utvecklingskostnader, varav lärlingssamordnare upptog den största delen.

Kommuner och landsting

Diagram 3.1 Kommuners och landstings användning av statsbidraget höstterminen 2010. Redovisas i procent.

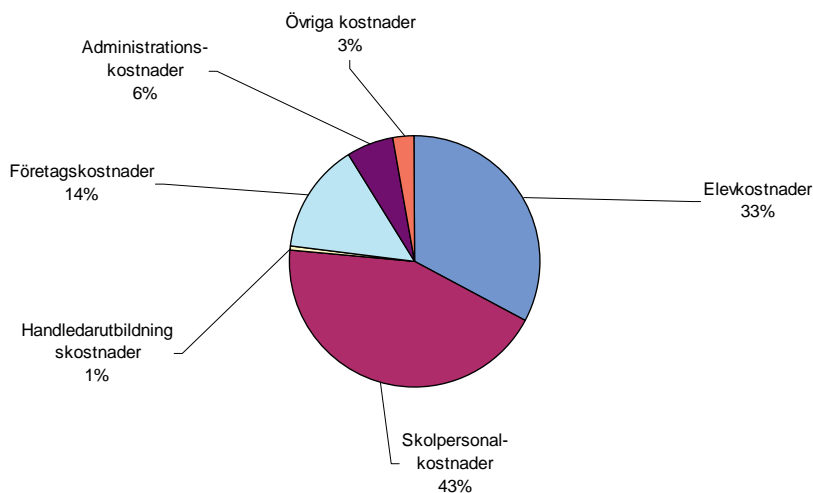


Diagram 3.1 består av följande sex kostnadsslag: skolpersonalskostnader, elevkostnader, företagskostnader, administrationskostnader, handledarutbildningskostnader samt övriga kostnader. I bilaga 1 redovisas vilka kostnader som ingår i respektive kostnadslag. De kommunala huvudmännen har huvudsakligen använt bidraget till tre kostnadsslag: 43 procent till skolpersonal, 33 procent till elevkostnader och 14 procent till företagskostnader. Nästan hälften av bidraget för hösten 2010 har använts till kostnader för skolpersonal vilket överensstämmer med hur de kommunala huvudmännen har använt bidraget tidigare. De tre största kostnaderna inom kostnadslaget elevkostnader är externa kurser, matersättning och elevdatorer. Sedan läsåret 2008/09 har de kommunala huvudmännen framförallt använt bidraget till lönekostnader, elevkostnader och ersättning till arbetsgivare.

Diagram 3.2 Kommuners och landstings användning av bidraget vårterminen 2011. Redovisas i procent.

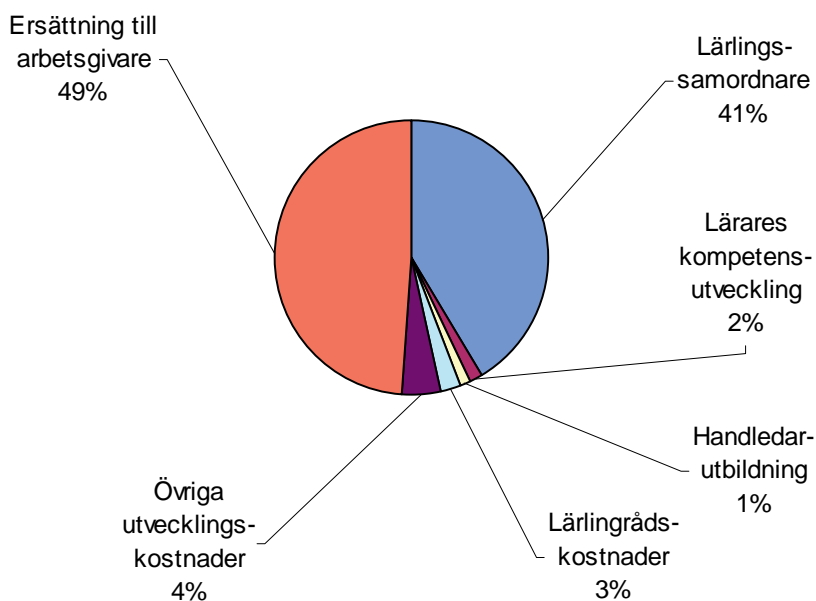


Diagram 3.2 visar sex kostnadsslag som de kommunala huvudmännen har använt bidraget till våren 2011. Huvudmännens kostnader är fördelade i följande kostnadsslag: lärlingssamordnare, lärares kompetensutveckling, handledarutbildning, lärlingsråd, ersättning till arbetsgivare och övriga utvecklingskostnader. Kostnadsslagen i diagrammet kommer från rekvisitionsblanketten för våren 2011 och dessa utgör tillsammans de två kategorierna utvecklingskostnader och ersättning till arbetsgivare. Nästan hälften av bidraget har använts för ersättning till arbetsgivare som tagit emot lärlingselever. För hösten 2010 och våren 2011 har den totala andelen av ersättning till arbetsgivare ökat från 14 procent till 49 procent. Anledningen till ökningen av bidrag som ges till arbetsgivare torde vara en följd av att det enligt förordningen inte längre finns utrymme för huvudmannen att själv behålla hela bidraget. Den största utvecklingskostnaden hos de kommunala huvudmännen är lönekostnader för lärlingssamordnare, 41 procent. Resterande är kostnader för: att öka lärares kompetens, handledarutbildning och lär-

lingsrådets arbete. Dessa utvecklingskostnader är jämförelsevis små jämfört med omkostnaderna för lärlingssamordnare och ersättning till arbetsgivare. Kostnadsslaget lärares kompetens innefattar bland annat åtgärder som deltagande i konferenser och träffar, internfortbildning, studiebesök, nätverksbildning och litteraturinköp.

Fristående skolhuvudmän

Diagram 3.3 Fristående huvudmäns användning av statsbidraget för hösten 2010. Redovisas i procent.

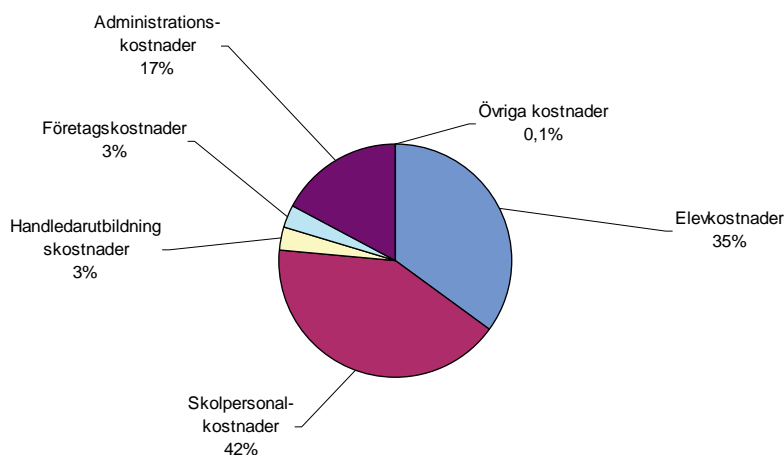


Diagram 3.3 visar vad de fristående huvudmännen har använt bidraget till under hösten 2010. Huvudmännens kostnader har sammanställts i sex kostnadsslag². I bilaga 2 redovisas vilka kostnader som ingår i respektive kostnadsslag. Bidraget för hösten 2010 har framförallt använts till skolpersonalskostnader 42 procent, elevkostnader 35 procent och administrationskostnader 14 procent. De tre största kostnaderna inom kostnadsslaget elevkostnader är arbetsmaterial, externa kurser och resekostnader. De två vanligaste kostnaderna som har redovisats inom skolpersonal är löner till karaktärsämneslärare och kärnämneslärare. När det gäller kostnader för administration är det framförallt information och marknadsföring som utgör den största delen av omkostnaderna. De fristående

² Kostnadsslagen är samma kategorisering som i diagram 3.1 och kommer från uppföljningsblanketten hösten 2010.

huvudmännen har i allmänhet använt bidraget för hösten 2010 på samma sätt som under läsåret 2009/10.

Diagram 3.4 Fristående huvudmäns användning av statsbidraget våren 2011. Redovisas i procent.

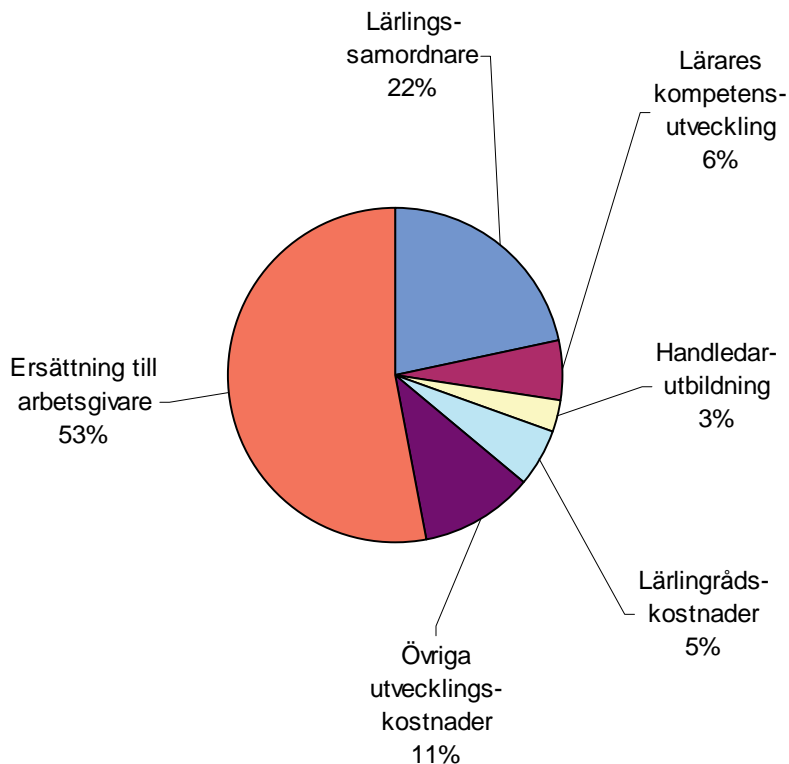


Diagram 3.4 utgörs av kostnadsslagen: ersättning till arbetsgivare, lärlingssamordnare, handledarutbildning, lärlingsråd, lärares kompetensutveckling, och övriga utvecklingskostnader. Samtliga kostnadslag i diagrammet ovan faller inom kategorin utvecklingskostnader förutom ersättning till arbetsgivare. Drygt hälften av bidraget har de fristående huvudmännen rekviderat för ersättning till arbetsgivare vilket är en ökning jämfört med tidigare. Det är en ökning från 3 procent hösten 2010 till 53 procent våren 2011. Löner till lärlingssamordnare är den största enskilda utvecklingskostnaden, 22 procent. Den näst största utvecklingskostnaden är kostnader som har

kategoriserats som övriga utvecklingskostnader, 11 procent. 6 av 24 fristående huvudmän har rekvirerat bidrag för övriga utvecklingskostnader. Det är framförallt Baggium Utbildning AB:s kostnader som utgör kostnadsslaget övriga utvecklingskostnader. Bidraget har bland annat använts till arbete med att fördjupa och utveckla kontakterna mellan skola och näringsliv. Till exempel har huvudmannen kostnader i samband med att hitta fler företag att samarbeta med. Vissa av de ovan beskrivna kostnaderna är dock snarlika de kostnaderna som övriga huvudmän har redovisat under kostnadsslaget lärlingssamordnare. Andra exempel på kostnader inom övriga utvecklingskostnader är utgifter för resor och logi till anställda i samband med deras uppdrag för att utveckla lärlingsförsöksverksamheten. Resterande kostnadslag i diagram 3.4 är: lärares kompetensutveckling, 6 procent, lärlingsråd, 5 procent och handledarutbildning, 3 procent. Kostnader som finns för handledarutbildning avser handledarträffar, studiedagar, föreläsningar, studieresor samt framtagning av material. Typiska lärlingsråds-kostnader är bedömning av det arbetsplatsförlagda lärandet, administration, lunch/fika och lärlingsrådsmöten, information till arbetsgivare, besök på företag samt samverkan mellan skola och arbetsliv.

När det gäller hösten 2010 använde de fristående huvudmännen endast tre procent av bidraget för att ersätta arbetsgivare. Vid en jämförelse mellan kommunala och fristående huvudmäns redovisning av bidraget hösten 2008 och fram till hösten 2010 har kommunala huvudmän genomgående lämnat en större andel som ersättning till arbetsgivare än fristående huvudmän. Kommunala huvudmän gav hösten 2010 14 procent av det totala bidraget som ersättning till arbetsgivare medan motsvarande siffra hos de fristående huvudmännen var 3 procent. Istället har de fristående huvudmännen hösten 2010 använt 14 procent av bidraget till administrationskostnader (motsvarande andel för de kommunala huvudmännen är 4 procent). Våren 2011 är första gången de fristående huvudmännen har använt en högre andel av bidraget som ersättning till arbetsgivare än de kommunala huvudmännen.

I försöksverksamheten har det blivit vanligt att någon i skolpersonalen arbetar med att samordna lärlingsutbildningen. Både kommunala och fristående huvudmän beskriver att lärlingssamordnarens arbetsuppgifter bland annat ingår att rekrytera och kvalitets-säkra arbetsplatser, utforma rutiner för samarbete mellan skola och arbetsplats, administrera utbildningskontrakt och föra ut olika delar från kursplanen till moment på elevernas arbetsplatser. Både kom-

munala och fristående huvudmän har använt en stor del av utvecklingsbidraget till löner för lärlingssamordnare. Våren 2011 har kommunala huvudmän dock rekviderat 41 procent av bidraget till lärlingssamordnare och de fristående har rekviderat 22 procent.

En huvudman kan högst rekvidera 5 000 kronor per elev och termin för utvecklingskostnader. Resterande del per termin och elev som finns kvar att rekvidera som ersättning till arbetsgivare är 7 500 kronor. Men huvudmannen kan också välja att dra ned sina egna utvecklingskostnader och istället ge 12 500 kronor per elev och termin som ersättning till arbetsgivare. Endast Sala kommun har gett hela bidraget till arbetsgivaren. Totalt har Skolverket betalat ut 51,1 miljoner kronor till huvudmän för ersättning till arbetsgivare under läsåret 2010/11. Omkring 34 procent av huvudmännen valde att inte alls ansöka om statsbidrag för ersättning till arbetsgivare. Andelen kommunala och fristående huvudmän som inte har rekviderat bidrag för kostnader till arbetsgivare är nästintill lika; 35 procent bland kommunala och 33 procent bland fristående huvudmän. Däremot rekviderar de fristående huvudmännen ett högre belopp i snitt per elev jämfört med de kommunala. Fristående huvudmän rekviderar i snitt 7 400 kronor per elev medan kommunala huvudmän rekviderar 6 900 kronor.

Statsbidraget till försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning är ett riktat statsbidrag och en resurs utöver den ordinarie finansieringen. Fram till 2011 har huvudmannen helt kunnat besluta vad bidraget ska användas till. Enligt de tre senaste³ budgetpropositionerna avser bidraget att främst täcka företagets kostnader för utbildningen. Efter den 1 januari 2011 då bidragets förutsättningar ändrades kan man konstatera att huvudmännen redovisar betydligt större kostnader för ersättning till arbetsgivare än tidigare. Huvudmännen är inte tvungna att ersätta arbetsgivare men i och med att huvudmannen kan ansöka om bidrag för ersättning till arbetsgivare påverkar det huvudmännens användning av bidraget. Det är upp till huvudman och arbetsgivare att komma överens om storleken på ersättningen och vilka kostnader som ersättningen ska täcka.

³ 2008/09:1, 2009/10:1 och 2010/11:1.

Ersättningsfrågan och statsbidragets betydelse för huvudmännen

Frågan om ersättnings storlek till de arbetsplatser som tar emot elever i lärlingsutbildningen har uppmärksammats från många håll under Lärlingskommitténs arbete. Statsbidraget till försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning är ett riktat statsbidrag som är en resurs utöver den ordinarie finansieringen. 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 företagets beslut att delta i försöket och påverkar inte den dagliga utbildningen på arbetsplatserna.

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. 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.

Gemensamt system för riksprislista

I sitt remissyttrande i anslutning till Lärlingsutredningens betänkande framhåller Skolverket att tidigare försöksverksamheter av liknande karaktär som lärlingsförsöket har intresset att delta sjunkit då det extra statsbidraget minskat eller tagits bort helt. Så var t.ex. fallet när de gällde den förra lärlingsliknande initiativet "Lärande i arbetslivet" (Lia). När det särskilda statsbidraget, 15 000 kr per elev avvecklades minskade antalet deltagande elever i Lia från över 1 500 till drygt 400 elever. Skolverket ser därför behovet av en mer långsiktig och genomarbetad lösning i syfte att stödja kvaliteten i

det arbetsplatsförlagda lärande. Oavsett om det sker inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning eller skolförlagd yrkesutbildning.

Skolverket föreslår därför att myndigheten får bör få i uppdrag att jämföra och analysera kostnader för gymnasial lärlingsutbildning i förhållande till skolförlagd yrkesutbildning, samt utreda modeller för ett gemensamt system för riksprislista anpassat till yrkesprogrammets båda utbildningsvägar.

I detta ligger enligt Kommitténs uppfattning ett delvis nytt synsätt, där medverkande företag på samma sätt som friskolor genom en reguljär ”skolpeng” kunde få kompensation för sin utbildningsinsats och där diskussionen inte längre primärt handlar om ett extra statsbidrag. Detta synsätt ligger enligt Nationella lärlingskommittén i linje med kraven på en reglering och högre krav på samverkan med arbetslivet i strävan efter högre kvalitet i den arbetsplatsförlagda delen.

5.10 Företagens erfarenheter av försöksverksamheten

Arbetsplatsernas engagemang

Det är normalt skolan som är initiativtagare till kontakten med företagen och som sprider information om försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar. Branschorganisationer och branschföreträdare har däremot inte spelat 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 därefter 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 lärlingen 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. Det är glädjande att så många presumtiva företag tycker att det skulle vara givande och tankeväckande också för den egna arbetsplatsens utveckling. Handledare och andra anställda på företaget skärper sig för att lära ut hur arbetet ska utföras på bästa möjliga sätt och får svara på frågor om arbetsuppgifter och arbetsmetoder som man som van yrkesperson sällan själv 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 viss osäkerhet inom arbetslivet om skillnaden mellan de olika former av arbetsplatsförlagt lärande som utbildningssektorn har önskemål om. 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. Genom kravet på ett utbildningskontrakt och förarbetet inför detta borde dock många frågor, i varje fall när det gäller gymnasial lärlingsutbildning, klarna!

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.

Ersättning och lön

Frågan om ersättningens storlek till de arbetsplatser som tar emot elever i lärlingsutbildningen har som tidigare framhållits uppmärksammas 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 läsårs 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 huvudmannens utvecklingskostnader.

Ersättning betraktas inte som en central fråga

Det är endast ett fåtal arbetsplatser som fått ersättning från skolan för att ta emot en lärling. Endast 20 procent av de tillfrågade arbetsplatserna har fått någon form av ersättning för sitt åtagande. Den typ av ersättning företagen får varierar något. Några företag får en mindre summa pengar per termin som tillfaller verksamheten. Vanligare är att ge ersättning för lärlingarnas arbetsverktyg, arbetsmaterial och arbetskläder eller får matbidrag för lärlingen. Handledarna får som regel ingen extra ersättning för sitt handledarskap. Några företag redovisar 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 snarare för en köpt tjänst.

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. Intressant var även att majoriteten av företag inte heller ansåg att de borde ha någon ersättning.

Resultaten av de två undersökningarna visar således att företagen inte ser ersättning som en central fråga och hälften anger att ersättning är oviktigt eller mindre viktig 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.

Intervjuundersökningen visar att företagen ofta har begränsade kunskaper om lärlingsutbildningens innehåll och upplägg som de kommer till uttryck i de nationella styrdokumenterna. Företag och organisationer behöver stöd från skolan för att kunna omsätta innehållet i styrdokumenterna till aktiviteter och kunskapsmål som kan genomföras och uppnås på arbetsplatsen. 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.

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.

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 under 2009/10 genomfört en studie för att lyfta fram exempel på regional samverkan och dess förutsättningar samt lyfta fram goda exempel. Studien har tidigare redovisats (i delbetänkande 2) och omfattar en studie av fyra regionala parter; Göteborgsregionen, Region Dalarna, Regionförbundet Östsam samt Fyrkantssamverkan i Norrbotten. Dessutom har regionala företrädare i branschorganisationer som är aktiva i regional samverkan intervjuats. Syftet med studien var att belysa fördelar och svårigheter med regional samverkan samt identifiera goda exempel.

I våra träffar våren 2011 i seminarieform med branschorganisationerna har frågan om regional samverkan varit mycket aktuell. Vid två av seminarierna har företrädare från såväl nationell, regional som lokal nivå varit representerade och frågeställningar om de olika perspektiven lyfts fram. Nedan redovisas slutsatserna från dess diskussioner.

Samverkan

Begreppet samverkan används i samhällsdebatt och styrdokument som något självklart positivt och eftersträvänsvärt. 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. 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. Då det handlar om försöksverksamheten med lärlingsutbildning tillkommer fler aktörer, som t.ex. branscher, företag, och fackförbund.

I regional samverkan kring utbildning finns ofta en tradition av samverkan mellan skolhuvudmännen i form av samverkansavtal eller regionala överenskommelser. I försöksverksamheten med lärlingsutbildning har ”nya” aktörer kommit in i en existerande samverkan när branschorganisationer medverkar i lärlingsråd och programråd. Det gör att man i vissa fall får börja om från början med samtal och samsyn för att komma vidare.

Den regionala nivåns aktörer 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.

I de intervjuade regionerna är incitamenten kring regional samverkan oftast kopplad till 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 före-

tag på en ort som menar att skolorna måste samverka för att effektivisera i kontakten med företagen och arbetsplatserna.

Branschperspektiv

Vid två av våra branschträffar har vi mer systematiskt haft representation så att vi kunnat ta upp näringslivets behov och synpunkter ur såväl ett nationellt, som ett regionalt och lokalt perspektiv och insett att det finns betydande olikheter i tänkesätt även här. Oavsett vad man anser om försöksverksamheten menar alla intervjuade branscher att regional samverkan kan ge ett bättre helhetsperspektiv när det gäller inriktning, dimensionering och innehåll i utbildningen. Alla former av utbildning där målen är desamma och arbetslivets har möjligheter att påverka bör gälla helheten. När branschen diskuterar separat med varje skola saknas ofta helhetssynen på behovet av kompetens i regionen. Det blir också problematiskt för branschen när enstaka skolor står utanför diskussionen i regionen. Flertalet intresseorganisationer och branscher har dock sina egna regionindelningar. Förutsättningarna för regional samverkan blir därmed olika vilket gör det svårt att jämföra. Den regionala nivån är ofta svår att definiera, har inget mandat eller uppdrag i lärlingsutbildningen. Några regionala företrädare menar att det ibland händer att en branschorganisationens centrala policy inte sammanfaller med den regionala uppfattningen. Branscher som har en stark tradition av regional och lokal samverkan med skolorna har utvecklat ett nära förtroende till verksamheten, vilket underlättar att diskutera resultat och effekter av utbildningsplaneringen i sin helhet.

Flera branscher menar att man egentligen redan hade ett bra lärlingssystem, före försöksverksamheten, ett lärlingssystem där branscherna själva tagit initiativ och utvecklat utbildningen, ibland inom gymnasieskolan men oftare 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 den nya verksamheten.

En central intresseorganisation som Svenskt Näringsliv är inte aktiv regionalt/lokalt i försöksverksamheten medan Företagarna har en central policy som anger att organisationen vill verka regionalt och lokalt. Branscherna är i stort eniga om att regional samverkan

leder till ökad kvalitet. Alla intervjuade branscher lyfter kvalitets-säkring och helhetssyn som en grund för den regionala samverkan. Dimensionerings- och kompetensmatchning är ofta frågor som bör ses i ett regionalt perspektiv. Regional samverkan kan finnas mellan skolor vad gäller examination, lärlingsplatser, kursplaner, handledar-utbildning. Man kan också gemensamt använda behöriga yrkeslärare vid examination, vilket leder till att skolorna samverkar eftersom alla inte har programmen själva och kan säkra utbildningens kvalitet.

Skolverket har i sitt yttrande till regeringen avseende regional samverkan föreslagit att myndigheten bör få i uppdrag att vidare utreda frågan om hur regional samverkan kan förstärkas.

6.2 Jämnare könsfördelningen inom lärlingsutbildningen.

Dagens gymnasieskola präglas av en stark könsuppdelning. Elever som gör ett otraditionellt val med avseende på kön, avbryter utbildningen i större utsträckning än andra elever. Könsuppdelningen är till stor del en spegelbild av svensk arbetsmarknad och därför bör samverkan mellan skolväsende och avnämare präglas av ambitionen att minska uppdelningen. Nationella lärlingskommittén har i uppdrag att uppmärksamma vilken roll 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 lik-som 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 arbetsmarknaden 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 skolförlagda delen; i form av egna lärlingsklasser, där olika yrkesprogram ingår, eller integrerade i ordinarie klasser. Vid friskolan Hantverksakademien, där en omfattande hantverksorientering inleder studierna och eleven får prova flera yrken innan sitt slutgiltiga val, har utvecklingen lett till att i första hand flickor som valt traditionella "flickprogram" 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 jämställdhetsperspektivet fram. Skolverkets statistik visar tyvärr att den potential lärlingsutbildningen skulle kunna ha i detta avseende inte har utnyttjats fullt ut.

Jämför vi de olika programmens siffror för andel kvinnor och män finner vi att lärlingsutbildningen när det gäller jämn könsfördelningen faktiskt ligger sämre till än motsvarande skolförlagda utbildningar. Försöksverksamheten är läsåret 2010/11 representerad inom gymnasieskolans samtliga yrkesförberedande utbildningar.

Könsfördelningen inom försöksverksamheten följer ett liknande mönster som de yrkesförberedande programmen. Generellt deltar dock en högre andel män i försöksverksamheten. Totalt är 44 procent av eleverna på de yrkesförberedande programmen kvinnor medan 36 procent är kvinnor inom försöksverksamheten. En högre andel kvinnor återfinns på naturbruk- samt omvårdnadsprogrammet jämfört med de yrkesförberedande programmen. Exempelvis är 80 procent av lärlingseleverna på naturbruksprogrammet kvinnor medan motsvarande andel på de yrkesförberedande programmen är 68 procent. En lägre andel kvinnor deltar däremot inom försöksverksamhetens hantverks- samt livsmedelprogram. De program där könsfördelningen följer samma traditionella mönster som de yrkesförberedande programmen är el, energi, fordon samt handel- och administration

De könsskillnader som finns i flera av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar återfinns således inom försöksverksamheten. Männerna utgör en majoritet av eleverna i försöksverksamheten. Fem av de åtta mest förekommande 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 försöksverksamheten. 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 försöksverksamheten där könsfördelningen är jämnast. I årskurs 1 är andelen kvinnor 53 procent och i årskurs 2, 62 procent.

I sju av tretton program har lärlingsutbildningen haft lägre andel av underrepresenterat kön än på de nationella program och 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.

Ännu är lärlingsutbildning i första hand koncentrerad till mansdominerade yrken. Det är därför angeläget att lärlingsutbildning kan utvecklas också inom branscher och yrkesområden där det hittills funnits en svag eller obefintlig lärlingstradition finns och där efterfrågar från företagen finns. 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 mer kvinnodominerade områden.

Enligt Kommitténs mening har branscherna själva ett stort ansvar för att påverka rekrytering av underrepresenterat kön. För detta krävs ett långsiktigt arbete som måste påbörjas långt innan eleverna ska göra sina val till gymnasieskolan.

6.3 Behörighet för vidare studier

Betydelse för rekrytering samt som kvalifikationskrav

Frågan om omfattningen av de gymnasiegemensamma ämnena, eller tidigare kärnämnen, har diskuterats livligt. Inom gymnasial lärlingsutbildning, såväl dagens permanenta och den tidigare försöksverksamhetens grunduppläggning ingår en mindre omfattning av kurser

som inte leder till grundläggande behörighet för högskolan. Många huvudmän har ändå valt att organisera utbildningen så att eleverna utan särskilda tillval kan uppnå denna behörighet.

Utbildningen inom lärlingsförsöket har i likhet med ett vanligt nationellt program totalt omfattat 2500 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.

För eleverna i försöksverksamheten har Verket för Högskole-service (VHS) i en promemoria den 25 juni 2008 meddelat Skolverket att för eleverna inom försöksverksamheten krävs utöver det lägre omfånget av kärnämnen enligt ovan endast 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.

Vid antagningen till gymnasieskolan inför 2011 har intresset för yrkesprogrammen, som tidigare berörts, minskat något. I diskussionerna kring orsakerna till detta har frågan om att de nya yrkesprogrammen inte längre ger grundläggande behörighet varit föremål för spekulationer. Alla program ska dock om eleven så önskar tillhandahålla de saknade kurserna så att eleven blir behörig.

Kommittén vill också lyfta en annan fråga som är lika väsentlig eller kanske t.o.m för många yrkeselever 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 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. Skolverket har i styrdokumentet

för gymnasieskolans nationella yrkesprogram lyft fram att de även utgör en grund för fortsatta studier inom yrkeshögskolan. Detta fordrar dock oftast även en dokumenterad praktik från yrkeslivet.

6.4 Lärlingsutbildning i andra former, gesällprov mm

Som tidigare berörts har lärlingsutbildning gamla anor. Lärlingsutbildning är en modell för att organisera utbildning som har existerat under flera århundraden. I Sverige liksom i flera andra länder i Väst-europa 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. Det finns idag Gesäll- och mästarbrev för ett 80-tal olika yrken i Sverige vilka är jämförbara med flera länder i Europa (t.ex. Danmark, Island, Norge, Tyskland, Österrike). Dessa brev är kompetensbevis på att man har uppnått de yrkeskvalifikationer som respektive bransch kräver för att kunna utföra ett kvalificerat hantverk som egen företagare eller anställd.

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 konjunkturnedgångar.

6.5 Kompetensbrister inom yrkesutbildningen

Ett generellt hot mot yrkesutbildningen i framtiden är, som tidigare lyfts fram, den tilltagande bristen på behöriga yrkeslärare. De aktiva yrkeslärarnas har generellt hög medelålder och nyrekryteringen av yrkeslärare är svag och sker inte främst inom de områden där behoven är störst. En tänkbar rekryteringskälla till yrkeslärarutbild-

ningen kan vara de handledare som finns inom lärlingsutbildningen och annan arbetsplatsförlagd utbildning inom gymnasieskolan.

Bristen på yrkeslärare sammanfaller också med brister i kompetens om yrkesutbildning på andra ställen i utbildningsväsendet. Inom gymnasieskolan har t.ex. relativt få skolledare rekryterats med en bakgrund från yrkesutbildning. Inom kommunsektorn lika så, men även inom de centrala skolmyndigheterna råder brist på personer med yrkesteknisk kompetens.

Forskning om lärande i arbetslivet/

Även inom universitet och högskolor med lärarutbildning och forskning krävs att mer uppmärksamhet och större resurser riktas mot yrkesutbildning. Om det arbetsplatsförlagda lärandet nu ska öka i omfattning framöver behövs mer forskning riktad mot hur man lär i arbetslivet, samspelet med handledare och hur yrkeslärarens roll påverkas. Men det behövs också forskning om den arbetsplatsförlagda utbildningens intresser och styrning på en mer övergripande institutionell nivå. Under vilka förutsättningar kan man engagera företag och partsorganisationer i utbildningen och hur kan man förmå dessa aktörer att ta ett större ansvar för yrkesutbildningen?

Sedan några år tillbaka har det existerat ett forskarnätverk med inriktning på gymnasial yrkesutbildning och ungas etablering på arbetsmarknaden, som Kommittén har haft ett kontinuerligt samarbete med. FAS (Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap) har nyligen beslutat att fortsätta att stödja nätverket under tre år framåt.

Verksamheten inom nätverket planeras via en ledningsgrupp som består av: Anders Nilsson, professor och prefekt på ekonomisk-historiska institutionen vid Lunds universitet, Fay Lundh Nilsson, fil dr, ekonomisk-historiska institutionen vid Lunds universitet, Jonas Olofsson, docent, institutionen för tillämpad utbildningsvetenskap vid Umeå universitet, Alexandru Panican, fil dr och universitetslektor på Socialhögskolan vid Lunds universitet och Lars Pettersson, docent, ekonomisk-historiska institutionen vid Lunds universitet. Anders Nilsson är projektledare och Alexandru Panican koordinator.

Nätverket erbjuder en mötesplats för olika parter som är intresserade av forskning om ungdomars etablerings- och försörjningsvillkor ur ett arbetsmarknads- och utbildningsperspektiv. Syftet med nätverket är att effektivisera informationsutbytet mellan forskare, utredare, myndighetsrepresentanter och praktiker på lokal och regio-

nal nivå. Nätverket kommer att anordna flera konferenser inom ramen för nätverket, en första konferens planeras till våren 2012. Mer information om nätverkets finns på dess hemsida.

Forskningsmiljöer inom området "lärande i arbetslivet"

Forskning om lärande i arbetslivet finns under en rad olika benämningar. Området har också gränssytor till forskning inom arbetsvetenskap, företagsekonomi, vuxenpedagogik och yrkesutbildning. Forskarmiljöer med speciell inriktning på yrkesutbildning finns vid några av landets lärosäten, t.ex. Centrum för yrkeskunnande i Göteborg.

Starka forskningsmiljöerna inom området finns vid Universiteten i Linköping, Stockholms och Göteborg samt inom ämnet arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet.

Vid Linköpings universitet bedrivs forskning inom området vid Institutionen för beteendevetenskap och lärande (IBL). Forskningen inom området lärande i arbetslivet sker i nära samverkan med HELIX Excellence Center, som leds av professor Per-Erik Ellström. Totalt finns inom detta område vid Linköpings universitet ca 20 forskare och doktorander.

Vid Stockholms universitet finns en grupp forskare med organisationspedagogisk inriktning. I denna grupp ingår bl.a. professor Marianne Döös, professor Tom Hagström, docent Jon Ohlsson och docent Lena Wilhelmson samt fil dr Camilla Thunborg. I gruppen ingår även doktorander. En av gruppens forskningsinriktningar gäller skolan som arbetsplats, särskilt med inriktning på mötet mellan skolans kultur och former inom arbetslivet. Vid Stockholms universitets institution för didaktiskt och pedagogiskt arbete har Ingrid Berglund och Viveca Lindberg under några år på Skolverkets uppdrag undersökt pedagogiska och didaktiska effekter inom försöksverksamheten.

Vid Göteborgs universitet bedrivs forskning om lärande i arbetslivet främst inom Centrum för yrkeskunnande under ledning av professor P O Thång. Det är en centrumbildning med uppdrag att främja forskning och utvecklingsarbete för yrkeskunnandets utveckling och att erbjuda kvalificerad utbildning inom yrkespedagogik och yrkesdidaktik. Centrum för yrkeskunnande ska utveckla och sprida kunskap om hur yrkeskunnandet kan befrämjas. Arbetslivets förändrade innehåll och organisering är därför betydelsefullt för

Centrum för yrkeskunnande, som riktar uppmärksamheten mot den enskilde individens yrkesutveckling och mot yrkeskunnandets utveckling inom skilda yrkesområden. Här vidareutvecklas och fördjupas de yrkespedagogiska och yrkesdidaktiska kunskapsfälten över institutionsgränser vid Göteborgs universitet och även i samverkan med andra lärosäten.

Vid Luleå tekniska universitet bedrivs inom ämnet arbetsvetenskap forskning om lärande i arbetslivet samt forskning med gränssytor mot detta område. Forskningen leds av professor Lena Abrahamsson och professor Jan Johansson. Flera forskningsprojekt behandlar olika aspekter på kompetensutveckling, lärande i arbete, individuellt lärande, validering och organisatoriskt lärande.

Andra projekt behandlar relationen mellan skola och arbetsliv, förändrade villkor på arbetsmarknaden, nya kvalifikationskrav och förändrade behov av grundutbildning, yrkesutbildning och akademisk utbildning. I anslutning till Lunds och Umeå universitet finns det sedan tidigare forskning som fokuserar på den arbetsplatsförlagda utbildningens reglering, kvalitetssäkring och institutionella förutsättningar. Forskningen bedrivs i nära anslutning till det ovan omnämnda yrkesutbildningsnätverket. I anslutning till denna forskning etableras kontakter med organisationer på arbetsmarknadens som är direkt berörda av yrkesutbildningen. Dessutom upprätthålls nära band till forskare och praktiker involverade i yrkesutbildningsfrågor i de andra nordiska länderna. Frågor om övergången skola-arbetsliv och de tilltagande problemen för unga att etablera sig på arbetsmarknaden upptar stort intresse.

Utöver ovan nämnda miljöer finns forskare/lärare och/eller doktorander inom området lärande i arbetslivet vid flera universitet och högskolor, bland annat vid Högskolorna i Blekinge, Kristianstad, Malmö, Trollhättan (Högskolan Väst), Södertörns högskola samt vid Karlstads universitet, Lunds universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet och Växjö universitet. Inom dessa miljöer ligger dock tonvikten på grundutbildning inom enstaka kurser och program (t.ex. programmet personal- och arbetslivsfrågor) snarare än på forskning och forskarutbildning.

Som ett stöd till det fortsatta implementeringsarbetet föreslår Kommittén att Regeringen vidtar åtgärder för att utveckla förutsättningarna för forskning inom yrkesutbildningen i denna riktning.

7 Permanent lärlingsutbildning från 2011

7.1 Möjligheter med Gymnasial lärlingsutbildning – en alternativ väg inom yrkesutbildningssystemet

Ända sedan 1950-talets stora utbyggnad av yrkesskolan har skolför-lagd utbildning successivt kommit att bli normgivande inom yrkes-utbildningarna, 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 yrkesrelaterade 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 problemlösningsförmågan i en verklighetsnära miljö samt för att fördjupa elevernas tekniska och sociala kompetens.

Även om parterna på arbetsmarknadens och de olika branschorganisationerna till Kommittén tydligt deklarerat att huvudmodellen för grundläggande yrkesutbildningen också i framtiden bör vara i huvudsak skolbaserad är utgångspunkten för gymnasiereformen 2011 att alla nationella yrkesprogram även ska kunna erbjudas som lärlingsutbildning. Lärlingskommittén förutsätter att alla branscher så långt möjligt är intresserade av att utnyttja lärlingsspåret inom sina yrken. 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 vilka periodvis kan ha betydande problem med tillgång på lärlingsplatser.

En gymnasial lärlingsutbildning av hög kvalitet och i nära samarbete med arbetslivet utgör enligt Nationella lärlingskommittén ett viktigt komplement med ännu ej utnyttjad potential. Lärlingsutbildning är ett sätt att brygga över det gap som skapats mellan skola och arbetsliv. Sammantaget visar Kommitténs företagsstudie på en mer positiv inställning och upplevelse från arbetsplatsernas sida än vad som många gånger utmålats i politisk retorik, media och av företagens nationella organisationer. Inte minst de mindre företagen och arbetsplatser inom smala yrkesområden (hantverk) tycks se lärlingsutbildning 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.

Ett gemensamt upplägg kanske inte kan passa alla yrken, då yrken kräver olika lång utbildning och har behov av olika kombinationer av teori, yrkest teori 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.

Som vår enkät till arbetsplatser visar finns en potential för att gymnasial lärlingsutbildning kan utvecklas och få en större omfattning än i dag, speciellt inom nya yrkesområden. Yrkesprogrammen består av olika delar teori och färdighetsträning. I vissa yrken bedöms det som viktigt att de teoretiska momenten ligger tidigt i utbildningen innan färdighetsträningen påbörjas. Sådana behov kan förändras över tid och se olika ut beroende 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. Krav för en gymnasial yrkesexamen regleras i skollag och i gymnasieförordning. Vad som krävs för yrkesbevis eller legitimation bestäms av andra instanser. Det är angeläget att synkroniseringen av dessa krav blir så stor som möjligt.

Ungdomar lär på olika sätt och för många ungdomar fungerar en skolförlagd yrkesutbildning alldeles utmärkt. För andra erbjuder ett lärande huvudsakligen förlagt till arbetslivet ett bättre 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 finns naturligtvis många 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. Det är dock angeläget att etableringen av lärlingsutbildning blir uthållig och 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.

Europa 2020-strategin

Yrkesutbildning har fått en allt mer betydelsefull roll inom det europeiska samarbetet som syftar till att stärka Europas konkurrenskraft. I Europa 2020-strategin som antogs av Europarådet i juni 2010 framhävs särskilt yrkesutbildningens betydelse för att främja ”smart och hållbar tillväxt för alla”. Yrkesutbildningen ska bidra till att uppfylla Europas nuvarande och framtida kvalifikationskrav för att Europa ska kunna hävda sig i den världsomfattande tävlan om kompetens som sker genom den snabba utvecklingen av utbildningssystemen i tillväxtekonomier. Sverige har, bl.a. genom kommunikén om ett utökat samarbete inom yrkesutbildningen, antagen i Brygge den 7 december 2010, förbundit sig att arbeta för att grundläggande yrkesutbildning ska vara ett attraktivt utbildningsalternativ med hög arbetsmarknadsrelevans och hög kvalitet. För att yrkesutbildningen ska svara mot arbetsmarknadens behov bör det arbetsplatsförlagda lärandet stärkas.

Arbetslivet har en viktig roll i reformeringen av gymnasieskolan. Olika branscher har gett tydliga signaler om behovet av att förändra

utbildningarna. Det råder brist på utbildad arbetskraft inom vissa yrkesområden, där de anställda normalt får sin grundläggande yrkesutbildning i gymnasieskolan. Samtidigt anordnas utbildning som inte motsvarar arbetsmarknadens behov. Den snabba teknik- och metodutvecklingen ställer krav på utbildningens innehåll och aktualitet. Utbildningarna ska anpassas till utvecklingen inom olika bransch- och yrkesområden.

En väl fungerande gymnasial lärlingsutbildning kan komma att bidra till att öka genomströmningen av elever i gymnasieskolan. Kompetensbehov och förutsättningar för att genomföra yrkesutbildning varierar mellan olika regioner och mellan olika branscher. Möjligheten att utforma den grundläggande yrkesutbildningen på olika sätt kan bidra till att utbildningsväsendet mer framgångsrikt kan möta och anpassas till dessa skilda behov och förutsättningar.

För utbildningar som riktar sig mot smala yrkesområden är det ofta svårt att få ihop tillräckligt många elever för att starta utbildningen. Smala yrkesområden har därför haft svårt att få sina behov av utbildad arbetskraft tillgodosedda. I flera av dessa kvalificerade yrken är bristen på utbildad arbetskraft stor. I den utsträckning smalare inriktningar inom yrkesprogrammen existerar, så finns de endast på ett fåtal orter. De flesta ungdomar är inte villiga att flytta för att genomgå en speciell yrkesutbildning under gymnasieåren. Det är vidare kostsamt att driva gymnasieutbildning i internatliknande former. Gymnasiala lärlingsutbildningar kan skapa möjligheter att erbjuda utbildning inom yrken med begränsat elevunderlag, vilket blir extra fördelaktigt inom smala yrkesområden och på mindre orter.

Ytterligare en fördel med lärlingsutbildningar, jämfört med skolförlagda utbildningar, är att det sker en långsiktig anpassning till arbetslivets behov. Arbetsgivares vilja att ta emot lärlingar svarar relativt väl mot deras framtida rekryteringsbehov. Det finns också ungdomar som efterfrågar denna typ av utbildning. En del elever föredrar att lära sig genom att delta i verksamheten på en arbetsplats. För dem kommer gymnasial lärlingsutbildning att vara ett attraktivt alternativ till skolförlagd utbildning. Erfarenheter från försöksverksamheten visar att intresset varit betydligt större nu än vid tidigare lärlingsförsök. Hösten 2010 deltog ca 10 100 elever i försöksverksamheten.

Utmaningar

I teorin finns det alltså starka argument för att en yrkesutbildning med betydande inslag av arbetsplatsförlagt lärande, enligt lärlingsmodellen, 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. 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.

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 bottnar 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 idag av Sveriges Hantverksråd med Stiftelsen Hantverk & Utbildning, Leksand som utförare 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 oproblematiske för eleven, då den sannolikt leder till anställning. För en elev kan ha det däremot vara svårt att avgöra om de yrkeskunskaper han/hon fått verkligen är gångbara hos andra arbetsgivare. Problemen uppstår först om den anställda vill söka sig till ett annat jobb. I värsta fall har den anställda 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. Företrädare för arbetsmarknadens organisationer 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.

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.

Det samarbete som påbörjats mellan Skolverket och arbetsmarknadens parter inför gymnasiereformen 2011 skapar dock bättre förutsättningar för en process som innebär att gymnasieskolans pro-

gram och inriktningar kontinuerligt anpassar sig till en förändrad arbetsmarknadsstruktur. Tydligare utbildningsbeskrivningar och yrkesutgångar skapar tillsammans med uppföljning och kvalitets-säkring viktiga förutsättningar för att utbildningen verkligen ger relevanta yrkesfärdigheter.

Lärlingsutbildningens möjligheter

Det finns många möjligheter med lärlingsutbildning om man jämför 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. Detta 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. Det 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 inblandade företagen och för samhälls-ekonomin 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.

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.

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 relativa löner 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 bottnar i hög grad i ett utvecklat system för generellt erkända yrkeskvalifikationer på arbetsmarknaden. I dessa båda länder (liksom i flera andra i Europa) avslutas genomförd lärlings/yrkesutbildning med gesällprov som ger den studerande ett bevis på den yrkeskompetens som branschen kräver. 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 mål för lärandet utvecklas. Dessa kriterier och mål måste i sin tur förankras i institutioner som omfattar såväl de berörda skolorna och arbetsplatserna som lärlingarna.

7.2 System för säkring av kvalitet i lärlingsutbildning

Begreppet kvalitet och dess användning

Mycket av intresset och engagemanget från Nationella lärlingskommitténs sida har handlat om kvaliteten i gymnasial lärlingsutbildning och hur denna kan förbättras. Även inom Skolverkets nationella programråd har kvaliteten varit en central fråga. Men vid

närmare skärskådan sönderfaller kvalitetsbegreppet i många olika delar som prioriteras olika och har olika dignitet.

Begreppet kvalitet kan vara bedrägligt just därför att det kan betraktas ur flera perspektiv. Just detta gör ibland begreppet mindre användbart. Läraren bedömer ofta kvalitet mot bakgrund av sin utbildning, arbetssituation och tidigare arbetslivserfarenheter, skolledaren kan med utgångspunkt i skolans resursanvändning ha ett annat och arbetslivets företrädare ett tredje perspektiv. På nationell nivå kan kvalitet vara att alla formella kriterier kring utbildningen är uppfyllda medan det för eleven är att utbildningen snabbt leder till ett jobb. Även om de olika perspektiven kan innehålla målkonflikter behöver de inte ses som motsättningar utan kan utnyttjas för att utveckla verksamheten och kvalitetsstänkandet. Det är dock väsentligt att de nationella målen som de uttrycks i styrdokumentet är uppfyllda för att kvalitet ska uppnås.

En viktig utgångspunkt i förhållande till många andra länder med lärlingsutbildning är att gymnasial lärlingsutbildning i Sverige är en del av gymnasieskolan, som är en del av det offentliga utbildningssystemet. Det innebär att det inte bara är skolhuvudmannen och parterna på arbetsmarknaden som har inflytande över utbildningen. Det finns även en offentligrättslig reglering som måste tillgodoses. Detta begränsar naturligtvis flexibiliteten men tillför många andra värden.

Både Kommittén och den särskilde utredaren i Lärlingsutredningen har uppmärksammat brister i försöksverksamhetens kvalitet och lyfter fram behovet av ett system för kvalitetssäkring av den gymnasiala lärlingsutbildningen. Kommittén har tidigare pekat på dilemmat att skolan inte förfogar över produktionsmiljön i ett företag, utan måste anpassa utbildningen till befintliga förutsättningar. I båda fallen är utgångspunkten att de mål som finns i de nationella styrdokumentet för utbildningen ska nås. För att detta ska vara möjligt krävs ett nära samarbete mellan skola och arbetsliv på alla nivåer. Regeringen delar vår uppfattning att kvalitetsfrågorna behöver uppmärksammas särskilt inför införandet av den nya gymnasiala lärlingsutbildningen och framhåller att de utbildningskontrakt som ska upprättas kan vara ett viktigt instrument för en sådan kvalitetssäkring.

Målet måste vara att skapa en yrkesutbildning som är efterfrågad av såväl elever som av den arbetsmarknad den är riktad mot. För att detta ska ske måste utbildningen ha ett aktuellt och relevant inne-

håll och i övrigt vara utformad och genomförd på ett sätt som ger ett gott utgångsläge för fortsatt lärande.

Det finns stora framtida utmaningar vad gäller yrkesutbildningens kvalitet. Statens skolinspektions kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar visar på allvarliga brister i den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen (rapport 2011:2). Granskningen omfattar inte gymnasial lärlingsutbildning utan den arbetsplatsförlagda delen som är en del av den traditionellt utformade gymnasiala yrkesutbildningen (APU). Bristerna som beskrivits av Skolinspektionen är av sådan art och omfattning att det finns anledning att uppmärksamma problematiken inför införandet av den gymnasiala lärlingsutbildningen. Det stora intresset för gymnasial lärlingsutbildning kan snabbt avta om kvalitetsfrågorna inte får en tillfredsställande lösning.

Det arbetsplatsförlagda lärandets kvalitet

Det mest grundläggande kravet på kvalitet i utbildningen är naturligtvis att lärlingseleven verkligen får lära sig ett yrke och inom detta kan behärska de vanligen förekommande arbetsuppgifterna. Därigenom blir lärlingen anställningsbar även om ingen grundläggande yrkesutbildning torde ge kunskaper och färdigheter inom alla yrkets alla förekommande arbetsuppgifter. Detta krav får anses vara tillgodosett genom utformningen av ämnesplanerna för yrkeskurserna och genom att de har tillkommit i dialog med berörda arbetsmarknadsparter. Nästa del, som är mer komplex, är att ta reda på vilka delar som kan genomföras på arbetsplatser respektive i skolmiljö. Genom kravet att minst hälften av utbildningen ska äga rum på en arbetsplats ställs stora krav på denna, eller dessa om eleverna roterar mellan flera arbetsplatser. Ett grundläggande krav är att yrkesutbildningen på företaget kan läggas upp så att målen för utbildningen kan uppnås vilka i huvudsak utgör kursinnehållet i ämnesplanerna. Den enskilda lärlingsplatsens kvalitet och elevernas villkor hänger starkt samman med handledarnas insatser. Tillgång till engagerade handledare med gedigen kompetens hos handledarna är av vital betydelse för utbildningen. Handledarskapet och handledarutbildningen bör därför uppvärderas trots att man på politisk nivå inte har velat lägga fram ett förslag om obligatorisk handledarutbildning. Förutsättningarna för utbildningen ska sedan kodifieras i ett utbildningskontrakt för varje elev. Kravet på ett formellt ut-

bildningskontrakt kan förhoppningsvis leda till en tidigare och bättre dialog mellan huvudmannen/skolan och arbetsplatsen om utbildningens innehåll på skola och arbetsplats.

Enligt gymnasieförordningen skulle den arbetsplatsförlagda utbildningen (under försöksverksamheten) vara kursplanestyrd utbildning och 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 de kursplaner som tagits fram i samverkan med arbetslivets olika branscher. Skolinspektionen har i granskningen sett att de flesta skolor och program anordnar 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. Då 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.

De allra flesta skolorna uppger att det är viktigt för kvaliteten på allt arbetsplatsförlagt lärande att läraren gör regelbundna arbetsplatsbesök under elevens arbetsförlagda perioder. Vid besöket får läraren möjlighet att följa upp elevens kunskapsutveckling men också en uppfattning om eleven är nöjd med sin utbildningsplats. Av Skolinspektionens granskning 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.

Flera skolledare och lärare menar att det är skillnad på inställningen till utbildningen hos de centrala branschorganisationerna och de företag som 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. 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.

Skolinspektionens granskning visar att skolor sällan inkluderar vare sig APU:n eller annan 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.

Kvalitetssäkring och uppföljning

I den skolförlagda yrkesutbildningen kan undervisningen läggas upp efter vilka moment eleverna enligt ämnesplanerna behöver lära sig och i den ordning som är mest optimal ur inlärningssynpunkt för 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/APL 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.

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 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 där. 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 utbildningen 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 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 lärlingsbok, 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. Slutligen utgör yrkesexamen ett gemensamt mål för alla yrkeselever.

Kvalitet innebär också att lärandet får ta tid.

Det är skillnad mellan produktion och utbildning. Även om utbildningen sker i produktionen är det viktigt att det existerar ett tillräckligt tidsutrymme för inläring. Avvägningen mellan vad som kan ske i skolan respektive arbetsplats kan därför ibland vara grannlaga. Även i en ren arbetsplatssituation måste sådana situationer bedömas. Det kan t ex handla om direkta kundkontakter eller situationer där verksamheten är objektsanknuten och kan äga rum hos kunden. Ett minimikrav är dock att elevens tid på lärlingsföretaget inte bara är ren produktion, utan att även utrymme för lärande och reflektion ges.

7.3 Statsbidragets användning och ersättningsfrågan

Ett riktat statsbidrag har utgått med högst 25 000 kr per inanspråktagen lärlingsplats samt läsar till skolhuvudman inom lärlingsutbildningen. Under 2008–10 fanns dessutom ett särskilt statsbidrag för handledarutbildning om högst 3 500 kr per utbildad och anlitad handledare. Statsbidraget till försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning har varit en resurs utöver den ordinarie finansieringen. Fram till 2011 har huvudmannen helt kunnat besluta vad bidraget ska användas till. Efter den 1 januari 2011 då bidragets förutsättningar ändrades kan man konstatera att huvudmännen redovisar betydligt större kostnader för ersättning till arbetsgivare än tidigare.

Skolverkets uppföljning visade att endast 12 procent av det extra statsbidraget under första försöksåret, 15 procent under det andra året och 14 procent under det tredje försöksåret (hösten 2010) av

det totala bidraget 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 för ersättning till arbetsgivare medan motsvarande siffra hos de fristående huvudmännen år 3 (hösten 2010) var 3 procent. 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”.

En dramatisk förändring i kostnadsfördelningen har skett genom de nya reglerna för statsbidragets användning från och med 1 januari 2011. Förordningsändringen innebar att huvudmannen från år 2011 kan rekvidrera bidrag för två olika kostnadslag; utvecklingskostnader och ersättning till arbetsgivare som har tagit emot lärlingselever. Utvecklingskostnaden som tillfaller skolhuvudmannen är maximerad till 10 000 kr per elev och läsår. Mellan hösten 2010 och våren 2011 har den totala andelen av ersättning till arbetsgivare för offentliga huvudmän ökat från 14 procent till 49 procent. För de fristående huvudmännen är förändringen ännu mer markant, med en ökning från 3 procent hösten 2010 till 53 procent våren 2011. Ökningen av bidragsdelen torde vara en följd av att det enligt förordningen inte längre finns utrymme för huvudmannen att själv behålla hela bidraget. Våren 2011 är första gången de fristående huvudmännen har använt en högre andel av bidraget som ersättning till arbetsgivare än de kommunala huvudmännen.

Även för den permanenta lärlingsutbildningen från läsåret 2011/12 gäller i stort motsvarande regler enligt förordningen (2011:947) om statsbidrag för gymnasial lärlingsutbildning. Skolverket beslutar om och utbetalar statsbidraget. Ett villkor för bidrag är att utbildningskontrakt för de elever ansökan avser har tecknats.

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. Som tidigare framhållits tycks ersättningen och dess storlek generellt sett spela en liten roll för företagets beslut att delta i försöket och påverkar inte den dagliga utbildningen på arbetsplatserna. Huvudmännen är heller inte tvungna att ersätta arbetsgivare men i och med att huvudmannen kan ansöka om bidrag för ersättning till arbetsgivare påverkar det huvudmannens användning av bidraget. Det är upp till huvudman och arbetsgivare att komma överens om storleken på ersättningen och vilka kostnader som ersättningen ska täcka.

7.4 Fortsatt stöd till företag och huvudmän

Nationella lärlingskommittén har tillkommit för att bl.a. ge råd och stöd till företag, lärlingsråd och huvudmän avseende gymnasial lärlingsutbildning. Kommitténs viktigaste redskap för att ge sådant stöd har varit vår hemsida (www.nationellalarlingskommitten.se). Under rubriken ”stödmaterial” finns mycket verksamhetsanknutet material med tips, mallar för avtal och kontrakt samt checklistor. Även våra konferenser, både de egna ”Nationella Lärlingskonferenserna” och externa konferenser, som vi medverkat vid har fyllt samma syfte. Vid våra överläggningar med företrädare för företag och branschorganisationer i flertalet branscher har behoven av fortsatt nationellt stöd varit påtagligt och vi har försökt ta tillvara erfarenheter och utveckla idéer om hur ett sådant stöd skulle kunna utformas för att uppnå högre kvalitet inom gymnasial lärlingsutbildning.

Även olika uppföljningar av försöksverksamheten tyder på ett behov av ett fortsatt stöd till företag och huvudmän även efter att Kommittén har avvecklats och utbildningen blivit nu reguljär. Ett medel för detta vore att etablera ett Nationellt lärlingsråd, alt. yrkesutbildningsråd, i enlighet med vårt tidigare förslag. Ett sådant råd skulle även ha mer övergripande uppdrag i form av dialog mellan myndigheter, skolor och branscher.

7.5 Utvecklingen av den gymnasiala lärlingsutbildningen och vilka arbetsplatser som kan medverka

I avsnitt 5.2 har vi redovisat lärlingsutbildningens tillväxt och omfattning under den treåriga försöksperioden. Vi kan konstatera att deltagarantalet för lärlingar nu är större än någonsin under modern tid. I den skolpolitiska debatten har frågan om en fortsatt utbyggnad av den gymnasiala lärlingsutbildningen varit aktuell. Kommittén har genom sina tidigare företagsstudier granskat vilka faktorer som har betydelse för en utbyggnad. Vi har även under 2011 tillsammans med SCB undersökt om det finns en potential att utöka lärlingsutbildningens volym. 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. En intressant frågeställning är om det finns en potential för en sådan utveckling som regeringen målar upp.

Arbetsplatsers inställning till gymnasielärlingar 2011

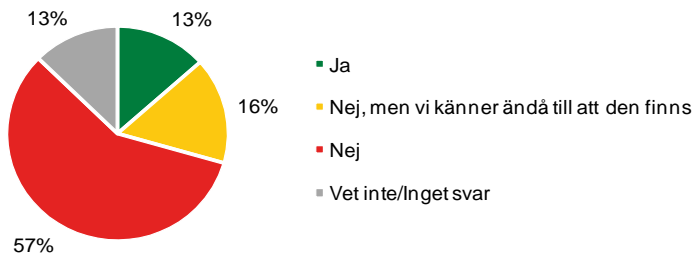
Bakgrund och syfte

Nationella lärlingskommittén har i samarbete med SCB genomfört en attitydundersökning om företags inställning till att ta emot lärlingar från gymnasieskolan. Konsultgruppen CMA har på uppdrag av Lärlingskommittén gjort en översiktlig analys och resultat-sammanställning av undersökningsmaterialet. Utifrån det material som SCB har levererat till Nationella lärlingskommittén (rådatafiler, frekvenstabeller, teknisk rapport m.m.) har CMA bearbetat och analyserat undersökningsdata.

Information om försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar?

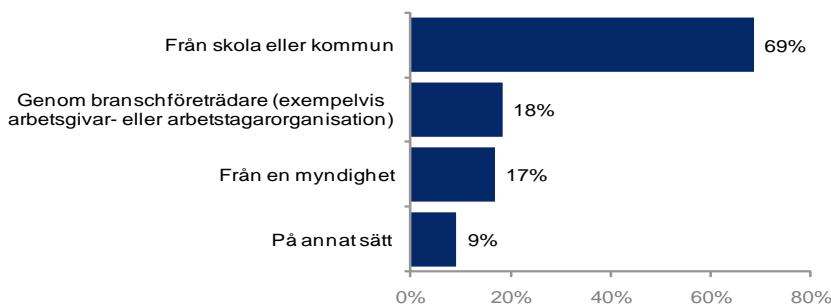
Endast 13 procent av företagen uppger att de har fått information om försöksverksamheten. Stora och medelstora företag har i signifikant högre grad än små företag fått information om försöksverksamheten med lärlingar. Ytterligare 16 procent uppger att de ändå känner till verksamheten trots att de inte har fått någon information. Men huvuddelen, 70 procent, har inte fått någon information eller vet inte om detta. Att verksamheten är föga känd är naturligtvis av stort intresse inför det fortsatta utvecklingsarbetet.

Figur 1 Har företaget/organisationen fått någon information, skriftlig eller muntlig, om försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar?



Bland de företag som fått information om försöksverksamheten har majoriteten, 69 procent fått denna från skola eller kommunen. Ungefär lika många företag uppger att de fått sin information genom branschföreträdare eller från myndigheter, 18 respektive 19 procent.

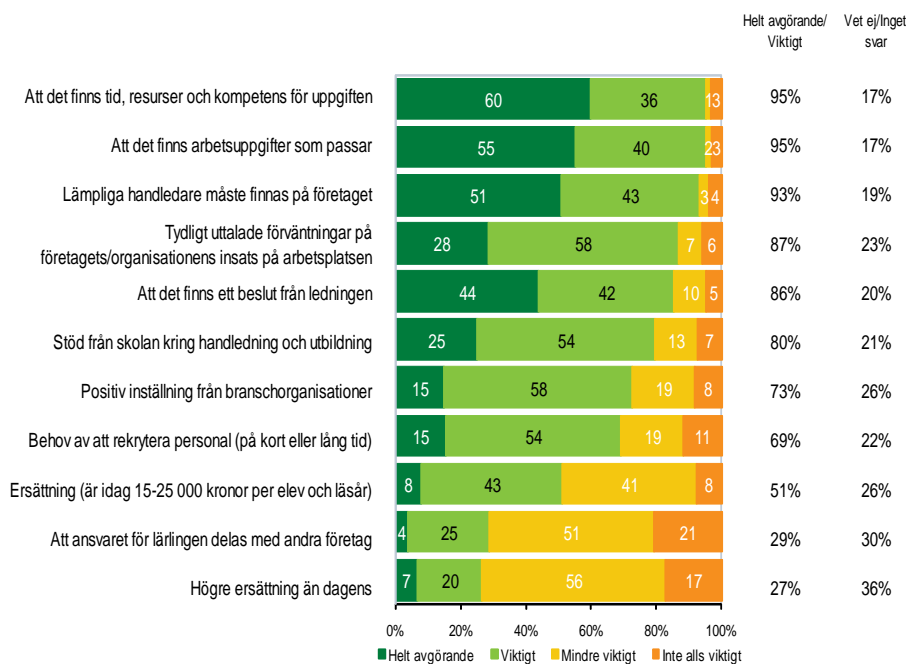
Figur 2 Från vem/vilka har företaget/organisationen fått informationen om lärlingsförsöket?



Förutsättningar för att delta

Företagen/organisationerna anser att tid, resurser och kompetens samt att det finns lämpliga arbetsuppgifter är de viktigaste förutsättningarna för att de skulle kunna delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Mindre viktigt anser man att ersättning är samt att ansvaret för lärlingen ska delas med andra företag.

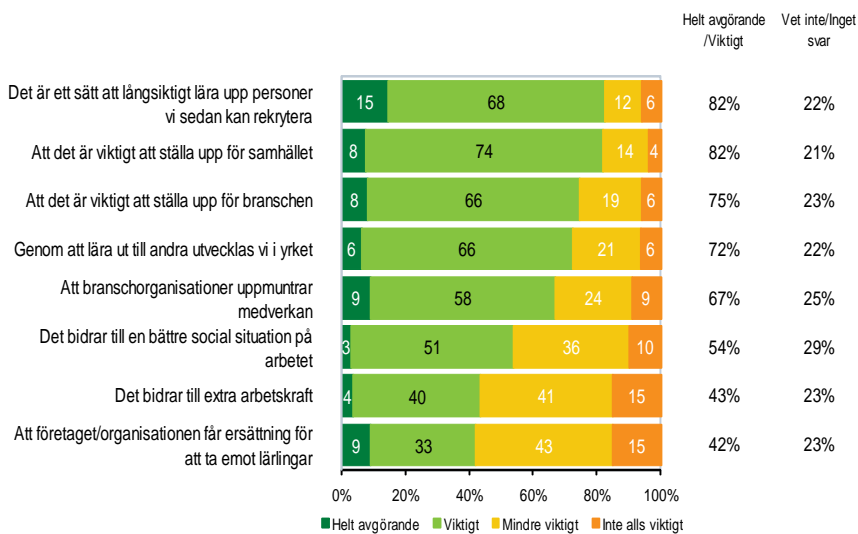
Figur 3 Hur viktiga är följande förutsättningar för att företaget/organisationen ska kunna delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen.



Viktiga faktorer för att delta

Företagen/organisationerna anser främst att möjligheten att långsiktigt lära upp och sedan rekrytera personer är viktig för att delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Mindre viktiga faktorer för att delta är bland annat att det bidrar till bättre social situation på arbetet eller bidrar till extra arbetskraft.

Figur 4 Hur viktiga är följande faktorer för att företaget/organisationen ska kunna delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen.



Möjligheter att ta emot lärlingar

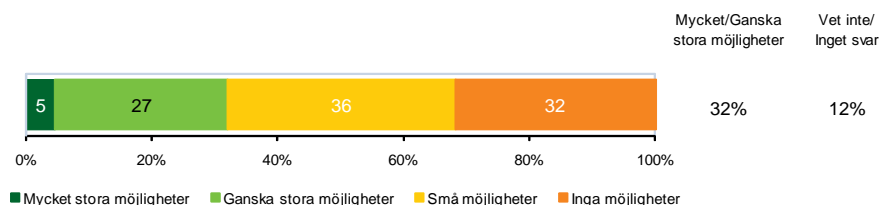
På den centrala frågan om företaget/organisationer utifrån sina nuvarande förutsättningar skulle ha möjlighet att ta emot gymnasiala lärlingar svarar hela 32 procent att de har ganska eller mycket stora möjligheter att ta emot lärlingar. Intressant att notera är att små företag, som i dag tar emot majoriteten av lärlingarna, i studien har i signifikant lägre grad än stora och medelstora företag möjlighet att ta emot lärlingar. Det är likaledes intressant att se att de företag/organisationer som har fått information om försöket i signifikant högre grad än övriga anser sig ha möjlighet att ta emot lärlingar

Ytterligare 36 procent anger att man har små möjligheter, medan 32 procent anser sig inte ha några möjligheter och 9 procent inte kan ta ställning. De 32 procent som bedömer att de har mycket eller ganska stora möjligheter att ta emot lärlingar motsvarar dock om man ser till målpopulationen ca 80 000 arbetsplatser! Detta öppnar en betydande potential för framtida gymnasial lärlingsutbildning.

Men de svarande företagen är också noga med att lyfta fram de förutsättningar som man tycker är viktiga för att ta kunna emot lärlingar, såsom tillgång på handledare och stöd från skolan. An-

märkningsvärt är också att så stor andel, trots att de inte känner till lärlingsutbildning är aktiva i samverkan med skola eller högskola och tar emot studerande/elever. Intressant är även att många är positiva till att anställa lärlingar, speciellt under de två sista åren.

Figur 5 Utifrån företagets/organisationens nuvarande förutsättningar, vilka möjligheter har ni att ta emot lärlingar från den gymnasiala lärlingsutbildningen?



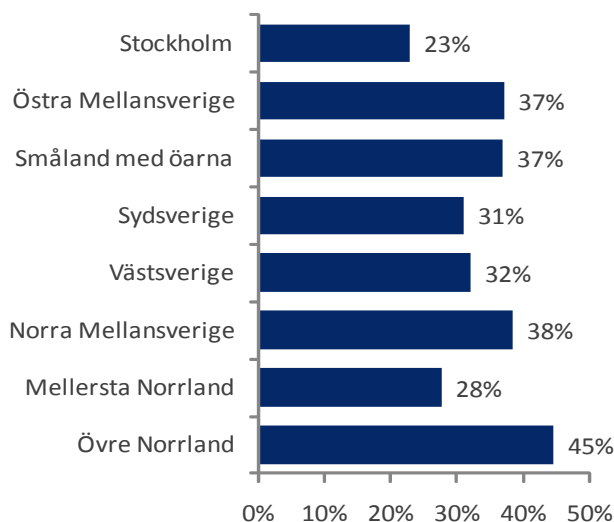
Regionala skillnader i fråga om möjligheter att ta emot lärlingar

Uppdelning av frågan om arbetsplatsernas möjligheter att ta emot lärlingar har även gjorts på regional nivå där länen grupperats till åtta regioner, enligt den regionala indelning som används inom EU för statistikredovisning (NUTS).

- Stockholm: Stockholms län.
- Östra Mellansverige: Uppsala län, Södermanlands län, Östergötlands län, Örebro län och Västmanlands län.
- Småland med öarna: Jönköpings län, Kronobergs län, Kalmar län och Gotlands län.
- Sydsverige: Blekinge län och Skåne län.
- Västsverige: Hallands län, Västra Götalands län.
- Norra Mellansverige: Värmlands län, Dalarnas län och Gävleborgs län.
- Mellersta Norrland: Västernorrlands län och Jämtlands län.
- Övre Norrland: Västerbottens län och Norrbottens län.

Andelen som har stora möjligheter att ta emot lärlingar är lägst i Stockholmsregionen, med 23 procent, och högst i Övre Norrland med 45 procent.

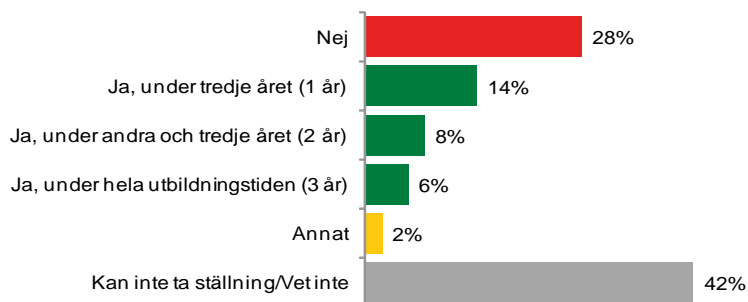
Figur 6 Regional fördelning av svaren på "Andelen som har stora möjligheter att ta emot lärlingar"



Intresse att anställa lärlingen

Totalt 28 procent av företagen/organisationerna svarar att de skulle vara intresserade av att ha lärlingen anställd någon gång under själva utbildningstiden. En lika stor andel (28 procent) svarar att de inte skulle vara intresserade. En hög andel (42 procent) uppger att de inte kan ta ställning eller inte vet vad de ska svara på frågan.

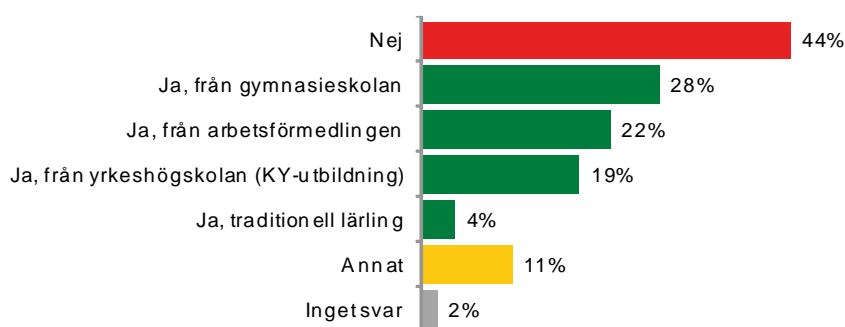
Figur 7 Skulle företaget/organisationen vara intresserade av att ha lärlingen anställd under själva utbildningstiden?



Tidigare erfarenheter

49 procent av arbetsplatserna uppger att de har tagit emot några andra elever eller unga vuxna för utbildning eller inskolning på arbetsplatsen. De flesta som tagit emot andra elever eller unga vuxna för utbildning eller inskolning på arbetsplatsen har gjort det från gymnasieskolan. Företag/organisationer som har tagit emot elever eller andra unga vuxna instämmer i betydligt högre grad än andra att de har möjlighet att ta emot gymnasiala lärlingar.

Figur 8 Har företaget/organisationen under de senaste två åren tagit emot andra elever eller unga vuxna för utbildning eller inskolning på arbetsplatsen?



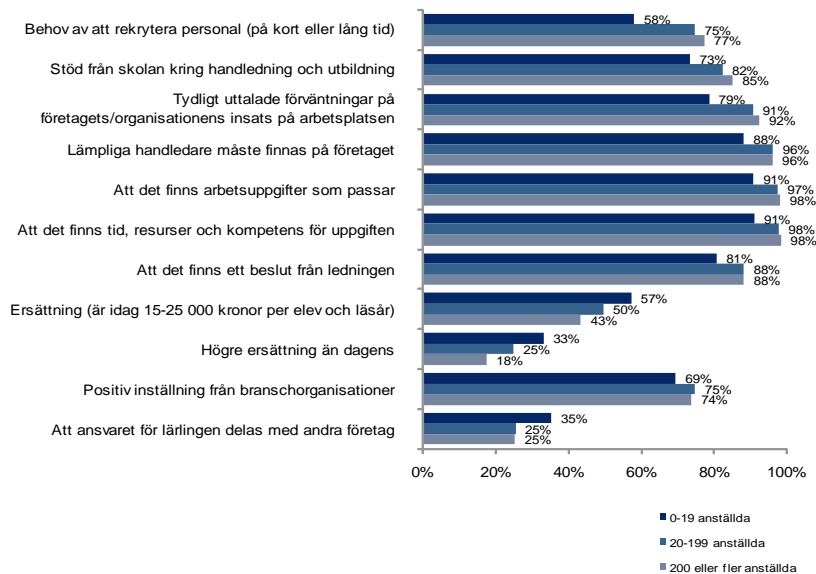
Lärlingskommitténs tidigare företagsundersökning har visat att det främst är mindre företag och organisationer som har tagit emot gymnasiala lärlingar (SOU 2010:75 sida 63). Vi har därför delat in respondenterna i tre grupper baserat på antal anställda i företaget, för att se om attityderna till att ta emot lärlingar skiljer sig åt. Små företag har 0–19 anställda, medelstora företag 20–199 anställda, och stora företag 200 eller fler anställda).

Förutsättningar för att delta – jämförelser mellan företagsstorlekar

De större företagen/organisationerna anser i större utsträckning än de små att de angivna förutsättningarna är viktiga för att delta. Undantaget är förutsättningar gällande ersättning, där de små företagen oftare anger dessa som helt avgörande eller viktiga.

Figur 9 Förutsättningar för att delta fördelat på företagsstorlekar

Andel företag/organisationer som anser att följande förutsättningar är helt avgörande eller viktiga för de ska överväga att delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen:

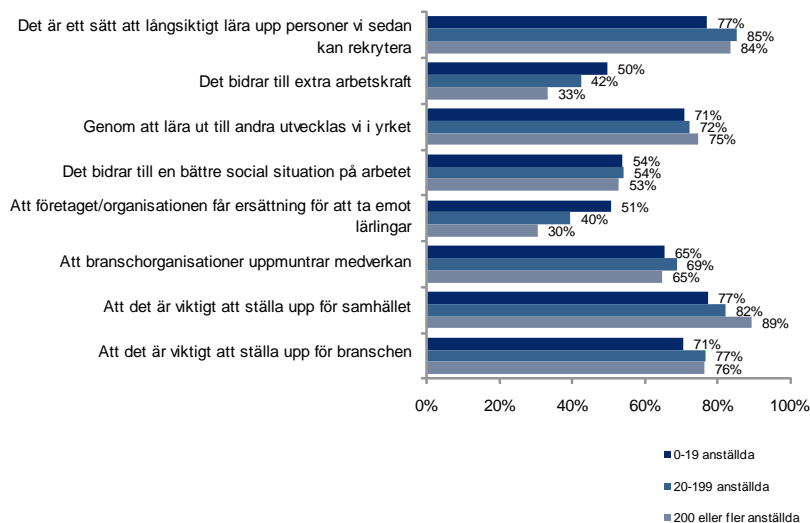


Viktiga faktorer för att delta – jämförelser mellan företagsstorlekar

De små företagen/organisationerna anser i större utsträckning att extra arbetskraft och ersättning är viktiga faktorer för att de ska överväga att delta, medan de större företagen i större utsträckning anser att möjligheten att ställa upp för samhället eller branschen är viktiga faktorer. De större företagen anser även i större utsträckning att möjligheten att långsiktigt lära upp och sedan rekrytera personer är en viktig faktor vid beslut om att delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen.

Figur 10

Andel företag/organisationer som anser att följande faktorer är helt avgörande eller viktiga för de ska överväga att delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen:

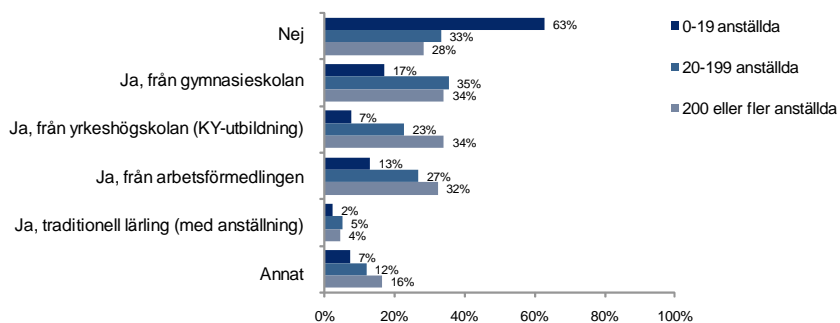


Tidigare erfarenheter – jämförelser mellan olika arbetsplatsstorlekar

Mellanstora och stora företag/organisationer har i större utsträckning än små företag tagit emot elever eller unga vuxna för utbildning på arbetsplatsen. Hos de största företagen/organisationerna kommer dessa i större utsträckning än hos övriga från yrkeshögskolan eller arbetsförmedlingen.

Figur 11

Har företaget/organisationen under de senaste två åren tagit emot andra elever eller unga vuxna för utbildning eller inskolning på arbetsplatsen?



Jämförelser mellan branscher – svarsfördelning

De 3122 företag/organisationer som deltog i undersökningen delades in i tio grupper baserat på företagets/organisationens branschtillhörighet, för att se om attityderna till att ta emot lärlingar skiljer sig åt mellan branscherna. Gruppen "Övriga" omfattar företag i branscher där en mycket hög andel av arbetsuppgifterna kräver att de anställda har en eftergymnasial utbildning, och därmed bedöms dessa företag/organisationer sannolikt ha ett lågt intresse för att ta emot gymnasielärlingar. Denna kategori "Övriga" innefattar: informations- och kommunikationsverksamhet, finans- och försäkringsverksamhet, fastighetsverksamhet (ej skötsel), verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik, offentlig förvaltning samt försvar.

Bransch och antal anställda

Av figuren nedan framgår hur arbetsplatserna fördelas med avseende på antal anställda. Andelen stora företag (minst 200 anställda) är signifikant *mindre* inom hotell/restaurang, jämfört med andra branscher, och *större* inom områdena utbildning och vård/omsorg.

Antal anställda per bransch	Bygg	Fordon	Handel	Hotell /rest	Industri	Naturbruk	Service	Utbildning	Vård/omsorg	Övriga*	Totalt
Antal	201	319	132	151	578	127	302	217	135	960	3122
0 - 19 anställda	37%	37%	36%	48%	41%	43%	38%	28%	34%	38%	38%
20 - 199 anställda	52%	50%	48%	50%	44%	57%	48%	37%	39%	45%	46%
200 eller anställda	11%	14%	15%	2%	15%	0%	14%	35%	27%	17%	16%

Information om försöksverksamheten, jämförelser mellan branscher

Kännedomen om försöksverksamheten är totalt sett högst inom byggbranschen och utbildning (barn/fritid) samt lägst inom naturbruk, vård/omsorg samt övriga branscher. Företag inom byggbranschen har i signifikant högre grad än inom utbildning och gruppen ”övriga” fått information om lärlingsutbildningen genom branschföreträdare.

Har företaget/organisationen fått någon information, skriftlig eller muntlig, om försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar?	Bygg	Fordon	Handel	Hotell /rest	Industri	Naturbruk	Service	Utbildning	Vård/omsorg	Övriga*	Totalt
Antal	201	319	132	151	578	127	302	217	135	960	3122
Ja	23%	15%	13%	12%	15%	10%	11%	24%	16%	8%	13%
Nej	48%	61%	60%	64%	50%	69%	62%	42%	63%	61%	57%
Nej, men vi känner ändå till att den finns	16%	17%	13%	14%	19%	12%	14%	20%	12%	16%	16%
Vet inte	11%	7%	14%	9%	14%	9%	14%	13%	8%	15%	13%
Inget svar	1%	0%	1%	1%	2%	0%	0%	1%	1%	1%	1%

Tidigare erfarenheter av att ta emot elever från utbildningsväsendet – jämförelser mellan branscher

Nästan hälften av de företag som svarat på enkäten har tidigare erfarenhet av att ta emot elever och praktikanter. Högst är andelen inom byggutbildningen samt hotell- och restaurang. Det kan vara praktikanter via arbetsplatsförlagd utbildning (APU) i gymnasieskolan, lärande i arbete (LIA) inom KY-utbildningen eller från arbetsför-

medlingen. Traditionella lärlingar förekommer däremot endast inom byggsektorn. Denna höga andel är intressant och indikerar att det finns en stor potential för att involvera fler företag i arbetsplatsförlagt lärande, inklusive lärlingsutbildning.

Har företaget/organisationen under de senaste två åren tagit emot andra elever eller unga vuxna för utbildning eller inskolning på arbetsplatsen?	Bygg	Fordon	Handel	Hotell /rest	Industri	Naturbruk	Service	Utbildning	Vård/omsorg	Övriga*	Totalt
Antal	201	319	132	151	578	127	302	217	135	960	3122
Ja...	64%	52%	58%	61%	59%	51%	47%	64%	64%	49%	44%
...från gymnasieskolan	44%	32%	35%	39%	37%	29%	19%	32%	46%	15%	28%
...från yrkeshögskolan (KY-utbildning)	22%	12%	18%	21%	28%	13%	16%	7%	30%	17%	22%
...från arbetsförmedlingen	16%	18%	27%	28%	21%	13%	18%	33%	25%	24%	19%
...traditionell lärling (med anställning)	25%	3%	1%	3%	3%	2%	3%	0%	1%	2%	4%
Nej	33%	48%	42%	37%	39%	47%	51%	35%	34%	49%	44%
Annat	6%	5%	10%	6%	6%	5%	8%	23%	18%	15%	11%
Inget svar	2%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%

När det gäller andra skillnader mellan branscher kan vi konstatera att man inom hotell- och restaurangföretagen i större utsträckning tenderar att anse att ersättningen är en viktig förutsättning för att överväga deltagande. Rekryteringsbehov är en viktigare förutsättning i byggbranschen samt inom vård/omsorg, jämfört med utbildningssektorn.

Intresset för att ha lärlingen anställd är störst inom bygg-, handel och hotell- och restaurangbranscherna. Erfarenheten av att ta emot traditionella lärlingar är störst inom byggbranschen, medan företag/organisationer inom utbildningsbranschen i större utsträckning har tagit emot elever/unga vuxna från arbetsförmedlingen.

7.6 Vem blir lärling och varför?

Vem är elev på lärlingsutbildningen?

Enligt direktiven ska Lärlingskommittén ha ett arbetslivsperspektiv som utgångspunkt för uppföljningar och förslag. Det utesluter naturligtvis inte att Kommittén ibland även måste ha ett helhets-

perspektiv och inkludera elevperspektiven i verksamheten. Uppföljningen av elever är annars ett Skolverksuppdrag och verket har i samarbete med SCB genomfört en stor elevenkät riktad till skolor och enskilda elever. Tyvärr är denna studie inte färdig vid publiceringen av vårt slutbetänkande. Den kommer att innehålla uppgifter av stort intresse som uppgifter om hur många elever som skaffat sig grundläggande behörighet och som fått erbjudande om anställning mm. Även frågor om studieavbrott bland lärlingseleverna ingår.

Övergång till och introduktion på arbetsplats

Genom vår 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 har använts? Avsätts särskild tid för handledning?

Kommittén 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 mm 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 visat 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 ämnes-/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).

Risk för studieavbrott

Flera arbetslivsföreträdare har uttryckt en önskan att eleverna borde få en bättre allmän-teoretisk och yrkesteorietisk 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 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 indi-

videns 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.

Inom försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning fanns våren 2011 tre årskurser representerade. Skolverket har undersökt avbrottsfrekvensen för eleverna under deras när första läsår inom försöksverksamheten. Med avbrottsfrekvens avses att eleven inte längre deltar i försöksverksamheten. Det inrymmer således både de elever som har övergått till ett annat gymnasieprogram och de som helt avbrutit sina studier. Mellan hösten och våren läsåret 2008/09 var andelen elever som avbröt sina studier 15 procent. Bland de elever som påbörjade försöksverksamheten hösten 2009 var det 12 procent som hade avbrutit studierna våren 2010. Hösten 2010 togs den sista elevkullen in i försöksverksamheten och avbrottsfrekvensen mellan höst och vår var 14 procent. Samtliga resultat om avbrott och nytillkomna elever baseras på uppgifter som huvudmännen har lämnat i samband med rekvisition.

En jämförelse ur ett längre perspektiv har gjorts mellan våren 2009 och våren 2011. Dessa elever tillhörde försöksverksamhetens första elevkull i årskurs 1 våren 2009 och gick i årskurs 3 våren 2011. Bland eleverna som deltog våren 2009 hade 66 procent fullföljt sin utbildning våren 2011.¹ En viss elevrörlighet har skett där elever har tillkommit och avbrutit studierna i försöksverksamheten. Det förekommer även att ett mindre antal elever har avbrutit för att vid ett senare tillfälle återuppta studier inom försöksverksamheten i en annan årskurs. Man kan dock konstatera att det successivt har skett en minskning av antalet elever bland försöksverksamhetens första elevkull. I denna elevkull är det en högre andel elever som fullföljer utbildningen hos fristående huvudmän jämfört med kommunala, 69 procent hos fristående och 63 procent bland kommunala. Det går

¹ Eleverna kan ha gjort ett uppehåll mellan perioden våren 2009 och våren 2011.

inte att utläsa någon väsentlig skillnad i avhopp mellan kvinnliga och manliga elever.

Avbrottsstatistik är ofta komplex och kompliceras av att nya elever successivt påbörjat försöksverksamheten. Skolverket kommer i slutet av 2011 presentera en register- och enkätstudie där avbrottsfrekvensen belyses mer genomgående. Skolverket bör fortsätta uppmärksamma avhoppsfrekvensen i lärlingsutbildningen för ytterligare analys och även göra jämförelser med nationella program.

Flest antal elever har avbrutit inom fordon, bygg, handel och administration. Andelen avbrott är dock högre inom naturbruk, hotell och restaurang samt handel och administration. Avbrotten är ungefär lika vanliga bland kommunala skolor som bland de fristående skolorna.

8 Kommitténs samlade bedömning, överväganden och förslag

8.1 Krav på framtidens lärlingsutbildning

Nationella lärlingskommitténs huvuduppgift har varit att följa och bedöma samt dra erfarenheter från den pågående försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning främst ur arbetslivets perspektiv. Siktet har varit inställt på den reguljära lärlingsutbildning som introducerades höstterminen 2011. Kommittén har därför vid sina kontakter med arbetsplatser och huvudmän strävat efter att systematiskt belysa och analysera aktuella delområden inom lärlingsförsöket. Försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning har i flera avseenden varit framgångsrik. Intresset från elever, huvudmän och arbetsplatser har varit betydligt större än vid tidigare försök att etablera lärlingsliknande utbildningar. Det finns en betydande potential med stora möjligheter i lärlingsutbildningen, men mycket återstår dock i fråga om att säkerställa och utveckla främst kvaliteten. Det har också varit kort om tid att etablera en ny verksamhet som man dessutom från huvudmannens sida är ovan att hantera, då man inte på samma sätt som i den skolförlagda utbildningen förfogar över arbetsplatsen.

Vi har tidigare i två delbetänkanden redovisat erfarenheter av försöksverksamheten och kommit med förslag till förbättringsåtgärder. Vi upprepar i flera fall våra tidigare förslag i de fall vi har fått nytt material som understryker förslagets relevans och möjligheter. Andra aktörers agerande har också i några fall påverkat våra förslag. Våra förslag handlar mycket om att flytta fokus från kvantitet till det inre arbetet och kvaliteten inom den gymnasiala yrkesutbildningen. Vi menar dock att en fortsatt utbyggnad inom nya

otraditionella områden är viktig för en livskraftig gymnasial lärlingsutbildning.

Kommittén 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 på arbetsplatserna. Ännu allvarigare var att det i stort sett saknades 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.

Den bild som gavs i det första delbetänkandet när det gällde kvalitetssäkringen av utbildningen bekräftades sedan i hög grad i kommitténs andra delbetänkande, *Gymnasial lärlingsutbildning – Utbildning för jobb* (SOU 2010:75). I delbetänkandet betonades även att företagens intresse för lärlingsutbildningen var stort och att det finns en utbredd positiv förhandsuppfattning om lärlingsutbildningens möjligheter i företagen, men samtidigt konstaterades betydande problem kopplade till styrningen och uppföljningen av utbildningen. Tydligare riktlinjer och en tydligare reglering av utbildningen, både vad gäller former och innehåll, efterfrågades.

8.2 Behov av tydligare struktur i lärlingsutbildningen

Vi har i vårt förra betänkande betonat att skolan har ett övergripande och samlat ansvar för hela lärlingsutbildningen på samma sätt som för annan gymnasial utbildning. De medverkande arbetsplatserna ställer sina realistiska arbetsmiljöer och sin yrkeskompetens till förfogande. I denna skärning mellan skola och arbetsmarknad blir frågan om *graden av reglering* av lärlingsutbildningen aktuell. Det handlar i hög grad om att finna en balanspunkt mellan att få en likvärdig, kvalitativ och rättssäker gymnasieutbildning som samtidigt är så flexibel i sin uppläggning att den kan genomföras på arbetsplatser med skiftande förutsättningar. Det gäller att undvika en regelbyråkrati, som kan leda till att intresserade företag avstår från att ta emot gymnasiala lärlingar.

I detta fortsatta utvecklingsarbete har branschorganisationerna en mycket viktig roll när det gäller att etablera hållbara strukturer och kommunicera gemensamma riktlinjer och kvalitetsprinciper. Frågan om hur fastslagna strukturer och processer ska implementeras lokalt måste liksom för utbildningssystemet i övrigt, fortsatt hanteras lokalt för att behålla lärlingsutbildningens lokala styrka och drivkraft.

En tydlig slutsats av våra branschkontakter är att en väl fungerande lärlingsutbildning förutsätter ett grundligt förarbete. Fördelningen av utbildningens innehåll mellan arbetsplats och skola är en viktig uppgift. Likvärdig utbildning förutsätter att uppdelning och planering hela tiden tar sin utgångspunkt i de nationellt beslutade ämnesplanerna. Detta gäller även när utbildningen sker på en arbetsplats. Regeringen har slagit fast att det inte är lämpligt att ytterligare ”bryta ner målen” i utbildningskontraktet, så som flera remissinstanser föreslagit, eftersom det skulle kunna innebära att lokala ämnesplaner indirekt skapades. Regeringen menar därför att regleringen i utbildningskontraktet bör utgå från ämnesplanerna.

När man kommer till den konkreta detaljplaneringen menar Nationella lärlingskommittén dock fortfarande att man i flertalet fall måste överföra ämnesplanernas mål till konkreta arbetsmoment. En sådan ”översättning” 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 bra utgångspunkt för arbetsplatsernas möjlighet att påverka utbildningens innehåll och bidra till att nedbrytningen av kursplaner (dvs. de olika arbetsmomenten) ligger i linje med yrkeslivets behov och krav. Vi delar dock regeringens uppfattning att detta inte får ske i strid med ämnesplanernas intentioner så att lokala ämnesplaner indirekt skapas och äventyrar att lärlingsutbildningen inte uppfattas som ett likvärdigt alternativ till en skolförlagt utbildning med 15 veckors APL på företag.

Enligt Kommitténs bedömning utgör det nya kravet på ett formbundet utbildningskontrakt ett viktigt första steg för att skapa förutsägbarhet och en tydlig rollfördelning i enlighet med våra tidigare förslag. Genom kravet på ett gemensamt dokument ökar pressen på skolan och arbetsplatsen att tidigare påbörja planeringsprocessen. Lärlingsutbildning innebär åtaganden för både arbetsplats och skolhuvudman. Därför är det viktigt att dessa åtaganden och ansvarsfördelningen mellan parterna regleras på ett rationellt och rättssäkert sätt där även lärlingen kan vara part. Det är skol-

huvudmannens ansvar att se till att ett sådant avtal kommer till stånd. Regeringen har gett Skolverket bemyndigande att ta fram föreskrifter om utbildningskontraktets utformning som ger tillräcklig vägledning för att upprätta kontrakten.

Nationella lärlingskommittén föreslår att Skolverkets uppdrag när det gäller generellt stöd för utbildningskontrakt förtydligas till att markera skolans övergripande och samlade ansvar för hela lärlingsutbildningen på samma sätt som gäller för annan gymnasial utbildning samt att uppdraget bör utökas att även omfatta framtagandet av branschspecifikt stödmaterial för gymnasial lärlingsutbildning. Det kan på en mer yrkesspecifik nivå bistå skolhuvudmän i hantering av styrdokument och fördelning av utbildningsansvar mellan skola och arbetsliv. Dessutom stärker det förutsättningarna för ökad kvalitet och likvärdighet i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Branschorganisationer och nationella programråd bör göras delaktiga i arbetet.

8.3 Handledarintroduktion för alla företag som tar emot lärlingar

Som tidigare nämnts ger såväl Kommitténs egna som andras undersökningar oroväckande resultat avseende hur väl kraven på lärlingsutbildningen har implementerats lokalt. Tillgång på kompetenta handledare är avgörande för kvaliteten i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Kompetens handlar dels om djup och bredd i yrkeskunskaperna, dels om kunskap om lärlingsutbildningens förutsättningar, t.ex. de mål och kunskapskrav som finns för den gymnasiala lärlingsutbildningen. Nationella lärlingskommittén har tidigare föreslagit att handledarutbildning ska vara obligatorisk. I detta har även Skolverket instämt i sitt yttrande. Regeringen gör samma bedömning som Kommittén när det gäller betydelsen av kompetenta handledare. Skolhuvudmannen har ett stort ansvar när det gäller att se till att handledarna har den kunskap och erfarenhet som krävs för uppdraget. Det innebär att skolhuvudmännen bör ge handledare information, stöd och utbildning kring lärlingsutbildningens innehåll, mål, ramar och ansvarsfördelningen mellan skola och arbetsplats.

Handledarutbildningar erbjuds och företagen deltar i den, dock i starkt varierande omfattning. Av vår uppföljning av försöksverksamheten framgår att handledarnas deltagande i de utbildningar

som ges är begränsat. Så få som 20 procent av handledarna uppges ha fullföljt en handledarutbildning. Betydligt fler har dock till viss del genomgått en handledarutbildning. Orsakerna tycks i hög utsträckning handla om förberedelser, anpassning, tid och kommunikation främst från skolans men ibland också från arbetsplatsernas sida.

En obligatorisk handledarutbildning riskerar enligt regeringens bedömning att minska arbetsgivarnas intresse för att ta emot lärlingar. Det är också osäkert om en obligatorisk handledarutbildning skulle ge önskad effekt och därför lägger inte regeringen något sådant förslag. Frågan om handledarnas kompetens är dock så central för utbildningens kvalitet att regeringen avser att följa utvecklingen noga.

Kommittén vill gärna framhålla att det upplägg till obligatorisk handledarutbildning som Kommittén förespråkade innebar att se handledarutbildningen i två(eller flera) steg, där den första delen är en orientering om de ramar som gäller för gymnasial lärlingsutbildning, ungefär motsvarande de avsnitt som reglerats i den särskilda förordningen om statsbidrag till handledarutbildning som har gällt under försöksverksamheten. Del två skulle innehålla mer av yrkesrelevant handledningsinstruktion som lämpligen kan vara branschspecifik, ungefär som den Kommittén samarbetat med Svensk Handel om.

Alla de branschorganisationer och företag vi träffat och en klar majoritet av de nationella programråden menar att en kort obligatorisk handledarutbildning bör finnas. Kanske begreppet "*handledarintroduktion*" är mer adekvat för denna verksamhet. På varje arbetsplats som tas i anspråk för gymnasial lärlingsutbildning ska därför någon person ha genomgått en orienterande handledarintroduktion, som anordnas genom skolans försorg. En sådan bör kunna ges en flexibel utformning eftersom förutsättningarna kan se olika ut. Utbildningen bör bl.a. omfatta grundläggande faktorer som gymnasieskolans styrdokument, betyg och bedömning samt samarbetsformer. Utbildningen bör bl.a. omfatta grundläggande faktorer som gymnasieskolans styrdokument, betyg och bedömning samt samarbetsformer. Handledare bör delta i introduktionen varje gång en ny lärling/lärlingsomgång tas emot på arbetsplatsen för att hålla sig uppdaterad på de senaste styrdokumenterna och arbetsätten. Kommittén anser att företag som inte kan avsätta en till två dagar till en sådan introduktion knappast har förutsättningar att på ett kvali-

tativt sätt genomföra en period med minst 50 veckors lång yrkesutbildning.

Som vi tidigare redovisat (se 5.5.2) finns därutöver behov av en mer omfattande handledarutbildning, som är branschanpassad och tar fasta på metodik och yrkeskompetenser.

Nationella lärlingskommittén föreslår därför att Skolverket bör få i uppdrag att arbeta fram riktlinjer och innehåll för en kort och obligatorisk introduktion för handledare inom den gymnasiala lärlingsutbildningen. Detta bör ske efter samråd med de nationella programråden. Möjligheten att vidareutveckla redan befintligt webbaserat utbildningsmaterial bör prövas. Deltagande i handledarintroduktion bör också vara en förutsättning för beviljande av statsbidrag. Därutöver behövs en mer omfattande handledarutbildning, som är branschanpassad och tar fasta på metodik.

8.4 Samverkansorgan på lokal nivå

Lärlingsråden ska vara en garant för att lärlingsutbildningen uppfyller högt ställda krav på kvalitet och likvärdighet. Försöksverksamheten har därför haft tydliga regler för rådets verksamhet. Som Kommittén tidigare konstaterat kan frågan om lärlingsrådets framtid och därigenom våra tidigare förslag nu te sig något överspelas. Genom riksdagens beslut i juni 2011 har kravet på särskilda lärlingsråd tagits bort. I stället ska det lokala samrådet mellan skola och arbetsliv ske inom ramen för programråden, som åter blir ett obligatoriskt inslag i gymnasieskolan.

De lokala programråden har emellertid inte alls samma uttryckliga ansvar för att organisera skolornas utbyte med arbetsplatserna som lärlingsråden hade. Programråden har inte heller något särskilt fokus på lärlingsutbildningen. Det finns därigenom enligt Kommitténs bedömning en betydande risk att de generella problem kopplade till kvalitetssäkringen och arbetslivets engagemang inom lärlingsutbildningen, som vi har kunnat urskilja i vår undersökning, kommer att kvarstå framöver. Det vore olyckligt om inte erfarenheterna från Kommitténs studier och slutsatser om framgångsfaktorer togs till vara i det fortsatta utvecklingsarbetet. De kan lyftas över till programråden som bör bli aktiva samverkansorgan för all yrkesutbildning och inte bara ett informationsforum.

Nationella lärlingskommittén föreslår därför att Skolverket bör få i uppdrag att ta fram föreskrifter om programrådets samman-

sättning och funktion och att Skolinspektionen får i uppdrag att följa utvecklingen av formerna för samråd mellan skola och arbetsliv inom den gymnasiala lärlingsutbildningen. Uppföljningen bör resultera i en bedömning om samverkansformerna är tillräckliga för att säkerställa den nödvändiga dialog mellan skola och arbetsliv som är förutsättningen i en långsiktigt högkvalitativ gymnasial lärlingsutbildning.

8.5 Behov av ett nationellt råd för kvalitetsfrågor samt ett nationellt system för kvalitetssäkring av yrkesutbildningen

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 slutbetänkande liksom i vårt förra delbetänkande en viss fortsatt reglering av verksamheten i första hand i syfte att ge lärlingsutbildningen en högre kvalitet. En sådan utveckling kommer på nationell nivå att kräva en samordnande hand. Flera länder har utvecklade nationella system för kvalitetssäkring av yrkesutbildning, bl.a. för att garantera nationell likvärdighet och anställningsbarhet inom aktuella yrkesområden. Ett sådant system bör naturligtvis omfatta all yrkesutbildning, men behoven är för lärlingsutbildningens del speciellt stora. Lärlingsutbildningen inrymmer stor flexibilitet och betydande lokalt friutrymme vilket gör den mer sårbar ur kvalitetssynvinkel.

Även om nationella programråd nu har inrättats och fyller en viktig funktion kan enligt Kommittén finnas behov av att skapa ett samrådsorgan på övergripande nationell nivå för kvalitetsfrågor inom yrkesutbildningen och särskilt lärlingsverksamheten åtminstone under en uppbyggnadsperiod. Ett sådant organ, förslagsvis benämnt *Nationella rådet för kvalitetsfrågor* inom yrkesutbildningen skulle i samband med Nationella lärlingskommitténs avveckling kunna inrättas inom utbildningsdepartementet och innehålla företrädare för utbildningsmyndigheter och arbetsmarknadens organisationer som är aktiva inom yrkesutbildningsområdet. Om intresse finns från arbetslivets företrädare bör det övervägas att de ska vara i majoritet och ha ordförandeposten och därmed tydliggöra sitt engagemang.

Enligt vad Kommittén har vissa branscher redan börjat ta fram egna kriterier för kvalitetsbedömning och certifieringssystem för

företag som tar emot elever. Därför behövs på operativ nivå anvisningar för kvalitetssäkring av arbetsplatsförlagt lärande och för skolors och stöd för huvudmännens egenkontroll. Detta är frågor som enligt Kommitténs bedömning behöver involvera flera utbildningsmyndigheter.

I samband med att Skolverket ser över arbetsformerna för sina nationella programråd förefaller det naturligt att ta upp en systematisk diskussion med branscherna om att:

- utveckla kriterier för godkännande av arbetsplatser som tar emot lärlingar.
- utveckla ett system för uppföljning och utvärdering av yrkesutbildning, särskilt lärlingsinriktningen där parterna ges ett betydande inflytande
- anvisningar för huvudmännens egenkontroll av utbildningen, både avseende den arbetsplatsförlagda delen och helheten.

Skolinspektionen bör inom ramen för sina uppdrag avseende inspektion och kvalitetsgranskning lägga ökad vikt vid yrkesutbildningen, och särskilt den arbetsplatsförlagda delen, inklusive lärlingsutbildning.

Nationella lärlingskommittén föreslår att förutsättningarna för att etablera ett nationellt råd för kvalitetssäkring av yrkesutbildning undersöks i samband med att Nationella lärlingskommittén avvecklas. Ett sådant samrådsorgan kunde vara direkt knutet till utbildningsdepartementet och ha till uppgift att arbeta med övergripande kvalitetsfrågor inom yrkesutbildningen och särskilt lärlingsverksamheten åtminstone under en uppbyggnadsperiod. Rådet kan utgöra ett forum där företrädare för arbetsmarknadens organisationer, i likhet med i andra lärlingsländer, kan ta initiativ och få mer inflytande över utbildningen. Ett sådant råd, som också ska innehålla skolmyndigheterna, ska värna om lärlingsformens kvalitet och särart men också bevaka yrkesutbildningens specifika förutsättningar och behov.

Nationella lärlingskommittén föreslår dessutom att Skolverket får i uppdrag att ta fram generella anvisningar för kvalitetssäkring och uppföljning av arbetsplatsförlagt lärande samt för huvudmännens egenkontroll.

Skolinspektionen bör inom sitt ansvarsområde stärka kvalitetsgranskning och inspektion avseende yrkesutbildning och särskilt

det arbetsplatsförlagda lärandet, inklusive gymnasial lärlingsutbildning.

8.6 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.

Regionförbund, kommunalförbund, samverkansavtal och regionala nätverk utgör olika former för regional samverkan. Aktörerna har själva definierat vilka som ingår i den regionala samverkan kring lärlingsutbildningen. Den geografiska regionen är ibland en grund för samverkan men eftersom samverkansaktörerna är skolhuvudmän och branschorganisationer som har olika geografiska indelningar 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.

Drivkrafter, motiv och former för regional samverkan inom lärlingsutbildning måste komma från de insedda behoven. Flera branschorganisationer efterfrågar ett helhetsperspektiv på behovet av kompetens som bör omfatta alla utbildningsformer både inom och utanför gymnasieskolan, målen är detsamma och arbetslivets möjligheter att påverka bör gälla helheten.

Genom regional samverkan kan man med gemensam planering och resursutnyttjande kvalitetssäkra utbildningen. Dessutom kan man med fördel hantera frågor kring marknadsföring av utbildningen, avtal, handledarutbildning samt att gemensamt arbeta med kursinnehåll. Det bör även finnas utrymme för att hantera praktikplatstillgången i regionen för att underlätta kontakter mellan företag och skola. Uppdraget till de regionala kompetensplattformarna bör även kunna inrymma att övergripande samordna och agera knutpunkt för yrkesutbildning, såväl gymnasial som inom vuxenutbildning samt yrkeshögskola. Tankar i denna riktning har vi noterat vid möten med länsstyrelser, regionförbund och skolhuvudmän.

Skolverket har i ett remissyttrande till regeringen avseende lärlingsutbildning föreslagit att myndigheten bör få i uppdrag att vidare utreda frågan om hur regional samverkan kan förstärkas.

Nationella lärlingskommittén instämmer i Skolverkets förslag och vill särskilt betona vikten av att utgå från gemensamma frågor och utmaningar, t.ex. anskaffning av praktik- och lärlingsplatser och samutnyttjande av yrkeslärarresurser i utvecklingsarbetet. Uppdraget till de regionala kompetensplattformarna bör även kompletteras med ett övergripande ansvar för att initiera regionala diskussioner om samordning av yrkesutbildning, inom såväl gymnasial ungdoms- som vuxenutbildning som yrkeshögskola.

8.7 Ekonomiska överväganden

Finansieringen av yrkesutbildningen som system och speciellt av den gymnasiala lärlingsutbildningen är av stort intresse ur många aspekter. Det påverkar utbildningsutbudet och dess kvalitet och på längre sikt även arbetskraftsförsörjningen inom stora delar av svenskt arbetsliv. Hur skolhuvudmännens intresse att organisera lärlingsspåret och företagens intresse att ställa platser till förfogande ser ut bestämmes möjligheterna och takten i att utöka antalet lärlingsplatser. Var kommer efterfrågan att finnas, hos utbildningsanordnare och elever eller hos företagen. Förutsättningarna för de olika branscherna är dock väldigt skiftande. Det har redan till viss del också visat sig när vi diskuterar branschorganisationernas engagemang. I slutänden är det också företagen som betalar för branschernas aktivitet.

De förändringar av statsbidragets fördelning som vi har belyst och föreslagit i våra tidigare betänkanden har också resulterat i ändringar. Skolverkets uppföljning visar också på att det har fått avsedd effekt. I tidigare försöksverksamheter av liknande karaktär har intresset att delta sjunkit då det extra statsbidraget minskat eller tagits bort helt. Vi ser i likhet med Skolverket därför behovet av en mer långsiktig och genomarbetad lösning i syfte att stödja kvaliteten i det arbetsplatsförlagda lärande. Oavsett om det sker inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning eller skolförlagd yrkesutbildning.

Nationella lärlingskommittén föreslår därför att Skolverket ges i uppdrag att jämföra och analysera kostnader för gymnasial lärlingsutbildning i förhållande till skolförlagd yrkesutbildning, samt utreda modeller för ett gemensamt system för riksprislista anpassat till yrkesprogrammets båda studieupplägg.

Nationella lärlingskommittén vill också påpeka behovet av tillskjutande stödresurser utöver själva statsbidraget för utveckling av

den gymnasiala lärlingsutbildningen. Utbildningsformen är helt ny och förutsätter implementeringsstöd vilket i förhållande till storleken på statsbidraget uppskattningsvis är marginellt.

8.8 Slututvärdering av lärlingsförsöket efter år tre

Enligt Lärlingskommittén uppfattning är det viktigt att fortsatt att göra särskilda studiet för att belysa lärlingsutbildningens utveckling inom ramen för den reformerade gymnasieskolan och fortsätta följa arbetet i fråga om samrådsorgan samt hur utbildningen kan kvalitetssäkras. Som tidigare framhållits har Kommittén under sin mandatperiod ej haft möjlighet att göra alla uppföljningar som varit önskvärda. Den viktigaste och kanske mest intressanta frågan hinner Kommittén dock bara initialt belysa under vår "mandattid", sen får andra ta vid. Det gäller frågan om lärlingseleverna får jobb inom de yrken de har utbildat sig i och hur förhåller de sig i detta avseende till elever som gått en huvudsakligen skolförlagd utbildning?

Nationella lärlingskommittén föreslår att Skolverket ges i uppdrag att slututvärdera lärlingsförsöket efter det tredje året (då lärlingskommittén upphört) och eleverna kommer ut i arbetslivet och jämföra med elever som följt de mer skolförlagda utbildningarna.

8.9 Information om lärlingsutbildningens möjligheter

Endast 13 procent av företagen i vår studie uppger att de har fått information om försöksverksamheten. Flertalet av dem som fått information, eller 69 procent, har fått denna via skola eller kommun. Information har även nått ut via branschorganisationer eller någon myndigheter. Mindre företag med färre än 20 anställda har i lägre grad än stora och medelstora företag fått information om försöksverksamheten.

Trots att informationen inte nått fram uppger hela 32 procent av företagen/organisationerna att de har ganska eller mycket stora möjligheter att ta emot lärlingar. Om man ser till målpopulationen motsvarar detta ca 80 000 arbetsplatser. Detta öppnar en betydande potential för framtida gymnasial lärlingsutbildning. Under förutsättning att den görs känd.

Nationella lärlingskommittén föreslår att resurser avsätts för information om lärlingsutbildning till företag och organisationer.

Främjande insatser behövs också för att öka rekryteringen till yrkesutbildning.

8.10 Behov av mer forskning inom yrkesutbildningsområdet

Även inom universitet och högskolor, lärarutbildning och forskning behöver, som vi tidigare redovisat, mer uppmärksamhet och större resurser riktas mot yrkesutbildning. När det nu sker en större betoning av lärande i arbetslivet behövs mer forskning om förutsättningar och möjligheter för detta. Om detta lärande ska öka i omfattning behövs insatser om hur man lär i arbetslivet, samspelet med handledare och hur yrkeslärarens roll därvid kommer att påverkas. Det behövs också forskning om den arbetsplatsförlagda utbildningens intressenter och styrning på en mer övergripande institutionell nivå. Under vilka förutsättningar kan man engagera företag och partsorganisationer i utbildningen och hur kan man förmå dessa aktörer att ta ett större ansvar för yrkesutbildningen?

Nationella lärlingskommittén föreslår att Regeringen som ett stöd till det fortsatta implementeringsarbetet vidtar åtgärder för att främja forskning inom yrkesutbildningen främst avseende lärande i arbetslivet och dess förutsättningar.

8.11 Hur kan branscherna medverka till ökad kvalitet

Vid Kommitténs seminarier har vi gett branscherna och yrkesnämnderna möjlighet att diskutera och sammanfatta sina erfarenheter av lärlingsutbildning, ge goda exempel men också lyfta fram generella synpunkter och reflektioner. Det finns olikheter mellan utbildningar och branscher som bygger på olika erfarenheter, det är därför naturligt att olika branscher har olika behov, tradition och inställning till lärlingsutbildning. En självklar slutsats blir att ställa frågan hur branscherna på ett mera aktivt sätt kan medverka till en ökat kvalitet i yrkesutbildningen och i den gymnasiala lärlingsutbildningen i synnerhet. Våra tidigare förslag om nationellt kvalitetsråd öppnar här nya möjligheter.

Branschorganisationer och yrkesnämnder utgör ett viktigt inslag i Nationella Lärlingskommittén och i Skolverkets programråd, men de har även betydelse på utbildningsnivå genom att stötta skolor

och företag med lärlingsutbildning inom sina respektive branschområden. Deras engagemang är viktigt för att kvalitetssäkra och utveckla den gymnasiala lärlingsutbildningen, på såväl nationell, regional som lokal nivå. Flera branscher och yrkesnämnder gör viktiga insatser genom att utveckla elev- och handledarstöd, samt genom att erbjuda handledarutbildning och kvalitetssäkring med mera. Branscherna kan hjälpa skolorna med kontakterna med arbetslivet, och bidra till att kompetensutveckla yrkeslärare kring bland annat lärlingsutbildning. Vissa branscher har lång erfarenhet av lärlingsutbildning i egen regi och har goda erfarenheter att förmedla till skolorna, medan andra branscher satsat på att utveckla nya stödmaterial och samverkansmodeller i samverkan med skolor och utbildningsanordnare. Flera branscher har utvecklat yrkesprov som garanti för kvalitetssäkring av utbildningen, vilka i högre grad bör användas av skolorna. Gymnasial lärlingsutbildning är nytt och fortfarande inte helt etablerat och fullt ut accepterat av alla branscher, så det är en fortsatt viktig fråga att skapa fora där branscherna kan få inflytande över "sina" gymnasiala lärlingsutbildningar. Det är också viktigt att ha branscherna i åtanke vid resurstilldelning för drift och utveckling, för att säkra deras viktiga engagemang.

Det bör vara möjligt även för branscher och yrkesnämnder att söka bidrag för utvecklingsprojekt inom ramen för våra förslag om nationellt stöd- och utvecklingsarbete kopplat till kvalitetssäkring av gymnasial lärlingsutbildning via det föreslagna nationella rådet för kvalitetssäkring.

Det bör också vara möjligt för branscherna att samverka med företag och skolor kring utbildningsåtgärder, exempelvis genom att skolor och företag ges möjlighet att avsätta medel ur särskilda stadsbidrag och ur skolpengen åt branscherna.

Nationella lärlingskommittén föreslår att yrkesnämnder och branschorganisationer i det fortsatta implementeringsarbetet ges större utrymme främst avseende lärande i arbetslivet och dess förutsättningar. Ett sådant inflytande skulle stärkas genom att ge ett starkare mandat för de nationella programrådets arbete inom Skolverket samt genom att ett nationellt råd för kvalitetsfrågor etableras. Det bör även vara möjligt för branscher och yrkesnämnder att söka bidrag för utvecklingsprojekt inom ramen för vårt förslag (se 8.12) om nationellt stöd- och utvecklingsarbete, främst avseende lärande i arbetslivet och dess förutsättningar.

8.12 Behov av fortsatta stöd- och utvecklingsinsatser

Nationella lärlingskommittén har bl.a. haft i uppdrag att ge råd och stöd till företag, lärlingsråd och huvudmän avseende gymnasial lärlingsutbildning. Vi har också ett vidare uppdrag i våra direktiv i att ”uppmärksamma utvecklingsbehov inom lärlingsutbildningen”. Vid våra överläggningar med företrädare för företag och branschorganisationer i flertalet branscher har behoven av fortsatt nationellt stöd varit påtagligt även efter att Kommittén har avvecklats och utbildningen blivit reguljär. Även de brister som Skolinspektionen har noterat och resultaten från våra olika uppföljningar av försöksverksamheten understryker detta.

Nationella lärlingskommittén anser att ett *fortsatt stöd- och utvecklingsarbete behövs för att främja yrkesutbildning och lärlingsutbildning i synnerhet*. Goda exempel under senare år är Skolverkets YKSA-projekt (Yrkesutbildningarnas kvalitet – samverkan i skolan och arbetslivet) och samarbetet mellan Yrkesutbildningsdelegationen och Myndigheten för skolutveckling. Ett sådant stöd- och utvecklingsarbete bör vända sig både till huvudmän och företag/branscher och inriktas på såväl informationsinsatser som åtgärder för att utveckla och höja kvaliteten i utbildningen. Om ett nationellt råd för kvalitetsfrågor (se ovan) skulle etableras kan det hålla samman en sådan satsning där uppdrag kan riktas till skolmyndigheter och branscher men även till att initiera vidare forskningsinsatser inom yrkesutbildningsområdet!

Nationella lärlingskommittén föreslår att resurser avsätts för ett stöd- och utvecklingsarbete för att främja yrkesutbildning och lärlingsutbildning i synnerhet, motsvarande de satsningar på matematik och naturvetenskap som gjorts under senare år. Det bör utformas som ett paraplyprojekt och kan inrymma flera av de områden som Nationella lärlingskommittén har lagt förslag om. Regeringen har nyligen i Budgetpropositionen aviserat insatser i denna riktning. De lärdomar vi hittills har dragit av lärlingsförsöket pekar, som framgått av våra förslag, på behov av ett fortsatt stöd till att utveckla en hållbar, kvalitetssäkrad utbildning även långt efter att lärlingsutbildningen nu blivit permanent.

Källor och referenser

Litteratur och rapporter:

Finanspolitiska rådet, Nordström Skans, Oskar (2009/6),
Varför är den svenska ungdomsarbetslösheten så hög?

Företagarna,
Småföretagsbarometern, (2009/2010)
*Lärlingsutbildning och entreprenörskap i skolan, – Förutsättningar
för företagande och jobb(2010)*

Governo AB, Hovlin Karin, (2010)
*Gymnasial lärlingsutbildning – vad tycker företag och
organisationer?*
Delrapport 1 – Resultat av enkätundersökningen
Delrapport 2 – Resultat av intervjuundersökningen

London School of Economics and Political Science (Hilary Steedman)
The State of Apprenticeship in 2010

Lunds Universitet, Petersson Lars (2010),
Erfarenheter av APU?

Nordiska ministerrådet, Olofsson, Jonas & Panican, Alexandru,
(2008),
Ungdomars väg från skola till arbetsliv – nordiska erfarenheter

OECD, (2008),
*Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and
Training Sweden*

- Regeringens prop. 2008/09:199
Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan.
- Regeringens prop. 2010/11:104
Kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning.
- Regionförbundet Östsam, Thunborg, Malin (2009)
Regional samverkan
- Ryan, Paul, (2000),
The institutional requirements of apprenticeship: evidence from smaller EU countries, publicerad i *International Journal of Training and Development*, nr. 4.
- SFS 2007:1349
Förordning om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.
- SFS 2010:1102
Statsbidrag till försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.
- Skolinspektionen (2011)
Arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken – En kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar
Kvalitetsgranskningsrapport 2011:2
- Skolverket, Collin Lina (2011)
Redovisning av statsbidraget för försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning läsåret 2010/2011
- Skolverket, Collin, Lina, (2010)
Statsbidragets användning 2008/09 samt 2009/10
Uppföljning av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning läsåret 2009/10
- Skolverket, Collin, Lina, (2009)
Uppföljning av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning läsåret 2008/09
- SOU 2009: 85, Nationella lärlingskommittén(2009)
Gymnasial lärlingsutbildning – Hur blev det?
Erfarenheter från första försöksåret

SOU 2010:19, Wennemo, Irene (2010)
Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv

SOU 2010:75, Nationella lärlingskommittén (2011)
Gymnasial lärlingsutbildning – Utbildning för jobb

Umeå Universitet, Lemar, Signild, Olofsson, Jonas, (2010)
Om lärlingsrådets funktioner

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. Programråden 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 gymnasireformen.

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 försöksverksam-

heten 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 utökad 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)

Arbetsplatsers inställning till gymnasiala lärlingar 2011

Nationella lärlingskommittén har i samarbete med SCB genomfört en attitydundersökning av olika arbetsplatsers inställning till att ta emot lärlingar från gymnasieskolan. Konsultgruppen CMA Research har sedan på uppdrag av Lärlingskommittén gjort en översiktlig analys och resultatsammanställning utifrån det omfattande material som SCB har levererat till lärlingskommittén (datafiler, frekvenstabeller m.m.).

Sammanfattning av undersökningens resultat

Dålig kännedom om lärlingsförsöket

Endast 13 procent av de tillfrågade arbetsplatserna uppger att de har fått information om försöksverksamheten. Flertalet av dessa har fått informationen via skola eller kommun. Små företag/organisationer (färre än 20 anställda) har i lägre grad än stora och medelstora företag fått information om försöksverksamheten.

Var tredje företag har möjlighet att ta emot lärlingar

32 procent av arbetsplatserna anser sig ha möjlighet att ta emot lärlingar. Små företag har i lägre grad än stora och medelstora företag möjlighet att ta emot lärlingar. De arbetsplatser som har fått information om försöket anser sig i högre grad än övriga ha möjlighet att ta emot lärlingar.

Organisationens egna förutsättningar viktigast

Oavsett organisationsstorlek bland arbetsplatserna är de allra viktigaste förutsättningarna för att ta emot lärlingar att det finns lämpliga uppgifter, att det finns resurser, tid och kompetens för uppgiften, samt att lämplig handledare finns på företaget. Precis som våra tidigare studier visat är det *långsiktiga rekryteringsbehovet* och *sambällsengagemang* viktiga faktorer för att delta i verksamheten. Företag och organisationer med färre än 20 anställda anser i högre grad än större företag att *ersättningen* för att ta emot gymnasielärlingar är en viktig faktor/förutsättning för att delta. Stora och medelstora företag/organisationer värderar i stället *det långsiktiga rekryteringsbehovet* högre än vad små företag/organisationer gör.

Undersökningens inriktning

Bakgrund och syfte

Nationella lärlingskommittén har i samarbete med SCB genomfört en attitydundersökning om arbetsplatsers inställning till att ta emot lärlingar från gymnasieskolan. SCB har genom sitt företagsregister tagit fram företag i olika branscher och storleksklasser för en sådan enkät, där 6 000 arbetsplatser har ingått. I studien undersöker vi företags och organisationers inställning till att ta emot gymnasiala lärlingar och vilka förutsättningar och faktorer som är av störst betydelse för detta. 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.

Genomförande och metod

Den definition av företag som vi stannat för att undersöka (målpopulation) är "Företag som, utifrån verksamhet, storlek och annan karaktäristika, skulle kunna komma ifråga för att ta emot minst en lärling". Efter diskussioner med SCB beslöts att urvalsenheten skulle vara arbetsställe och att endast svenskägda, aktiva arbets-

ställen med en omsättning på minst 500 000 kronor skulle ingå i undersökningen. Undersökningen gjordes utifrån branschområdesindelning enligt SNI 2007, med 19 olika branschområden samt tre storleksklasser avseende antalet anställda, 0 till 19, 20 till 199 samt över 200. Branschområdena har vi sedan komprimerat till tio stycken för att få bättre överensstämmelse med gymnasieskolans programstruktur.

Datinsamlingen genomfördes i form av en webbenkät med möjlighet att även svara via post. Enkäten utarbetades i nära dialog med Nationella Lärlingskommitténs ledamöter och sekretariat. Enkäten skickades till 6 000 företag inom statlig, kommunal, landstingskommunal och privat verksamhet utvalda ur SCB:s företagsregister och ställdes till ”personal- och rekryteringsansvarig”. Någon svarsplikt gäller givetvis inte för denna typ av undersökning. Svarsfrekvensen i undersökningen uppgår till cirka 55 procent (3 122 företag) vilket innebär att bortfallet uppgår till 45 procent. Detta är enligt SCB:s företagsenhet en ganska normal svarsfrekvens för denna målgrupp, när svarsplikt ej föreligger.

Fördelningen av de 6 000 arbetsställena var lika över alla branscher. Detta innebar att inom vissa branschområden kom samtliga arbetsenheter att undersökas, då antalet enheter var mindre än det antal vi vill undersöka. För övriga områden har önskat antal enheter valts medelst obundet slumpmässigt urval utan återläggning. Datainsamlingen har pågått under perioden 25 mars till 9 maj 2011. Ett missiv med inloggningsuppgift till webbenkät har skickats ut. Därefter har två påminnelser genomförts där pappersenkät har skickats via post. Antalet inkomna enkätsvar uppgår till 3 122 svar.

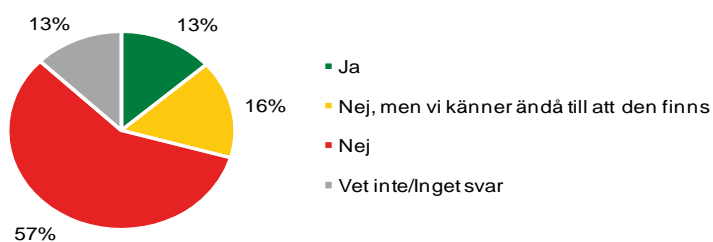
Materialet kan redovisas per branschområden eller efter företagens storlek. I likhet med SCB bedömer vi inte att bortfalls- och mätproblematiken har varit omfattande eller skapat problem i vår undersökning.

CMA Research har därefter på uppdrag av Lärlingskommittén gjort en fortsatt bearbetning av det omfattande undersökningsmaterialet. Utifrån det material som SCB har levererat (rådatafiler, frekvenstabeller, teknisk rapport m.m.) har CMA bearbetat och analyserat undersökningsdata. Projektledare vid CMA: har varit Johanna Svanberg och Anders Johansson. Kontaktpersoner vid Lärlingskommittén: har varit Annika Jervgren och Peter Holmberg.

Information om försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar?

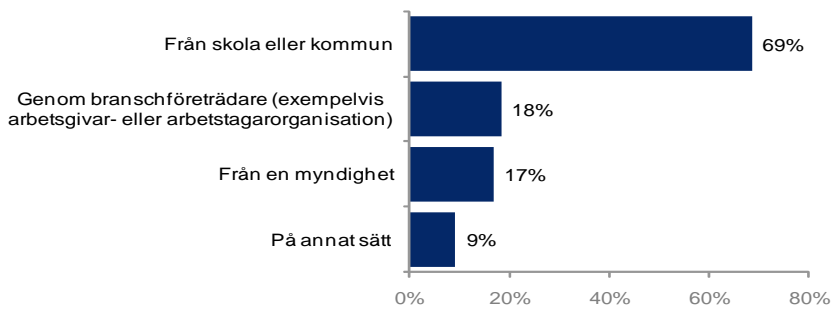
Arbetsplatsernas kännedomen om lärlingsförsöket är inte så stor. Endast 13 procent av företagen uppger att de har fått information om försöksverksamheten. Stora och medelstora företag har i signifikant högre grad än små företag fått information om försöksverksamheten med lärlingar. Ytterligare 16 procent uppger att de ändå känner till verksamheten trots att de inte har fått någon information. Men huvuddelen, 70 procent, har inte fått någon information eller vet inte om detta. Att verksamheten är föga känd är naturligtvis av stort intresse inför det fortsatta utvecklingsarbetet.

Figur 1 Har företaget/organisationen fått någon information, skriftlig eller muntlig, om försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar?



Bland de företag som fått information om försöksverksamheten har majoriteten, 69 procent fått denna från skola eller kommunen. Ungefär lika många företag uppger att de fått sin information genom branschföreträdare eller från myndigheter, 18 respektive 19 procent.

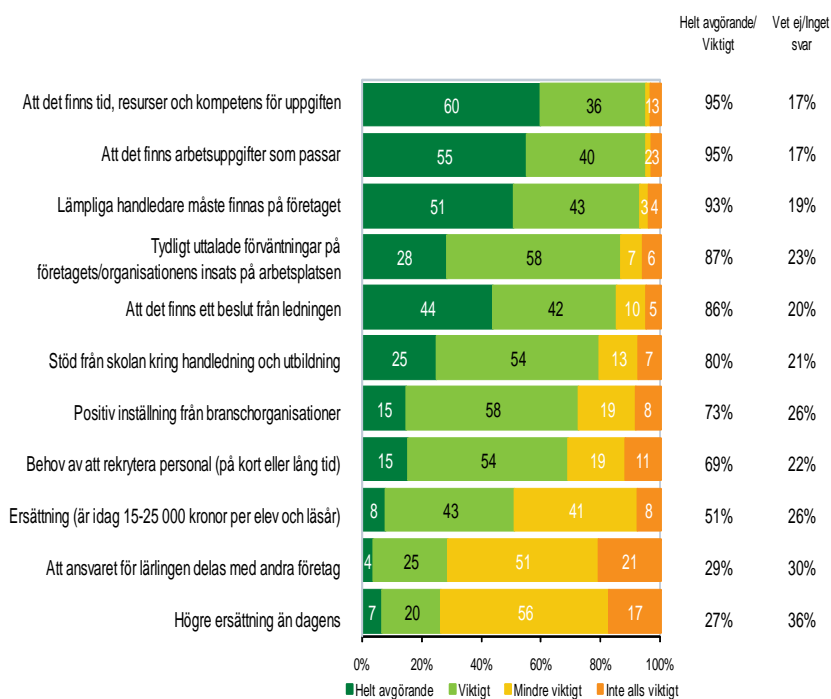
Figur 2 Från vem/vilka har företaget/organisationen fått informationen om lärlingsförsöket?



Förutsättningar för att delta i gymnasial lärlingsutbildning

Arbetsplatserna anser att tid, resurser och kompetens samt att det finns lämpliga arbetsuppgifter är de viktigaste förutsättningarna för att de skulle kunna delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Mindre viktigt anser man att ersättning är samt att ansvaret för lärlingen ska delas med andra företag.

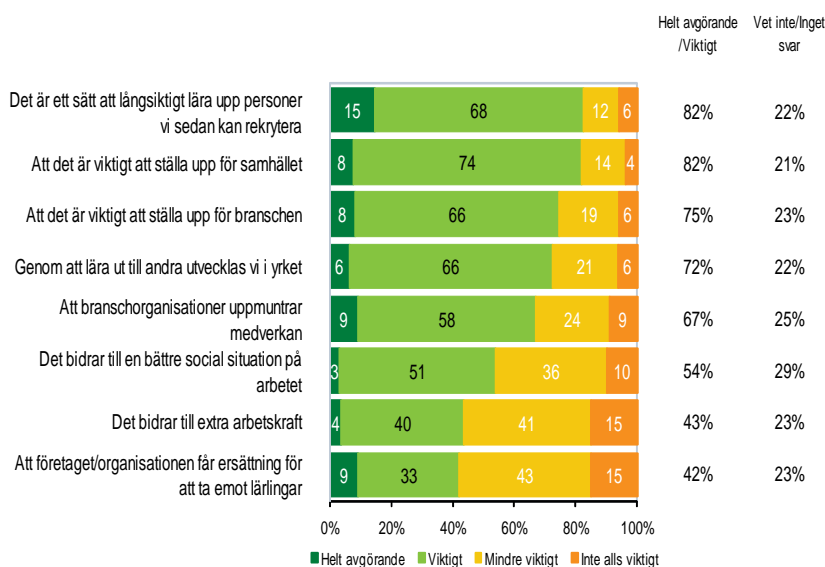
Figur 3 Hur viktiga är följande förutsättningar för att företaget/organisationen ska kunna delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen



Viktiga faktorer för att delta i gymnasial lärlingsutbildning

Arbetsplatserna anser främst att möjligheten att långsiktigt lära upp och sedan rekrytera personer är viktig för att delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Mindre viktiga faktorer för att delta är bland annat att det bidrar till bättre social situation på arbetet eller bidrar till extra arbetskraft.

Figur 4 Hur viktiga är följande faktorer för att företaget/organisationen ska kunna delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen



Arbetsplatsernas möjligheter att ta emot lärlingar

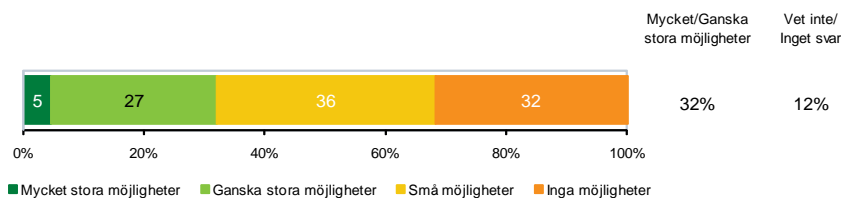
På den centrala frågan om arbetsplatsen utifrån sina nuvarande förutsättningar skulle ha möjlighet att ta emot gymnasiala lärlingar svarar hela 32 procent att de har ganska eller mycket stora möjligheter att ta emot lärlingar. Intressant att notera är att små företag, som i dag tar emot majoriteten av lärlingarna, i studien har i signifikant lägre grad än stora och medelstora företag möjlighet att ta emot lärlingar. Det är likaledes intressant att se att de arbetsplatser som har fått information om försöket i signifikant högre grad än övriga anser sig ha möjlighet att ta emot lärlingar.

Ytterligare 36 procent av arbetsplatserna anger att man har små möjligheter, medan 32 procent anser sig inte ha några möjligheter och 9 procent inte kan ta ställning. De 32 procent som bedömer att de har mycket eller ganska stora möjligheter att ta emot lärlingar motsvarar dock om man ser till målpopulationen cirka 80 000 arbetsplatser. Detta öppnar en betydande potential för framtida gymnasial lärlingsutbildning.

De svarande företagen är noga med att lyfta fram de förutsättningar som man tycker är viktiga för att ta emot lärlingar, såsom

tillgång på handledare och stöd från skolan. Det är anmärkningsvärt att så stor andel av arbetsplatserna är aktiva i samverkan med skola eller högskola och tar emot studerande/elever. Intressant är även att många är positiva till att anställa lärlingar, speciellt under de två sista åren.

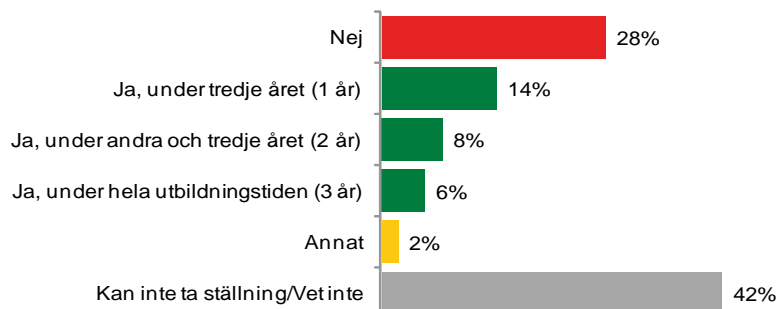
Figur 5 Utifrån företagets/organisationens nuvarande förutsättningar, vilka möjligheter har ni att ta emot lärlingar från den gymnasiala lärlingsutbildningen?



Intresse att anställa lärlingen

Totalt 28 procent av arbetsplatserna svarar att de skulle vara intresserade av att ha lärlingen anställd någon gång under själva utbildningstiden. En lika stor andel (28 procent) svarar att de inte skulle vara intresserade. En hög andel (42 procent) uppger att de inte kan ta ställning eller inte vet vad de ska svara på frågan.

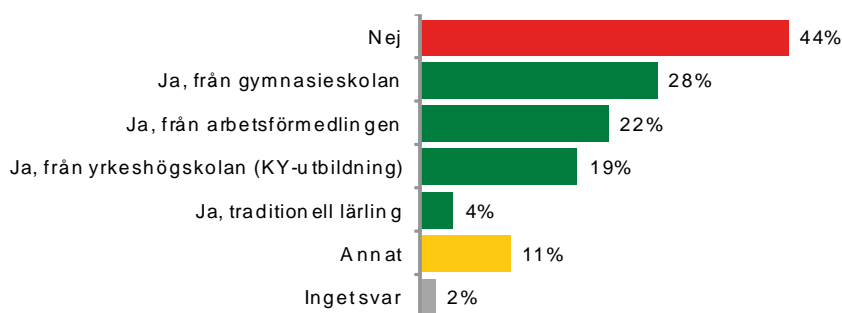
Figur 6 Skulle företaget/organisationen vara intresserade av att ha lärlingen anställd under själva utbildningstiden?



Tidigare erfarenheter av att ta emot personer från utbildningsväsendet

49 procent av arbetsplatserna uppger att de har tagit emot några andra elever eller unga vuxna för utbildning eller inskolning på arbetsplatsen. De flesta som tagit emot andra elever eller unga vuxna för utbildning eller inskolning på arbetsplatsen har gjort det från gymnasieskolan. Företag/organisationer som har tagit emot elever eller andra unga vuxna instämmer i betydligt högre grad än andra att de har möjlighet att ta emot gymnasiala lärlingar.

Figur 7 Har företaget/organisationen under de senaste två åren tagit emot andra elever eller unga vuxna för utbildning eller inskolning på arbetsplatsen?



Förutsättningar för att delta – Jämförelser mellan olika arbetsplatsstorlekar

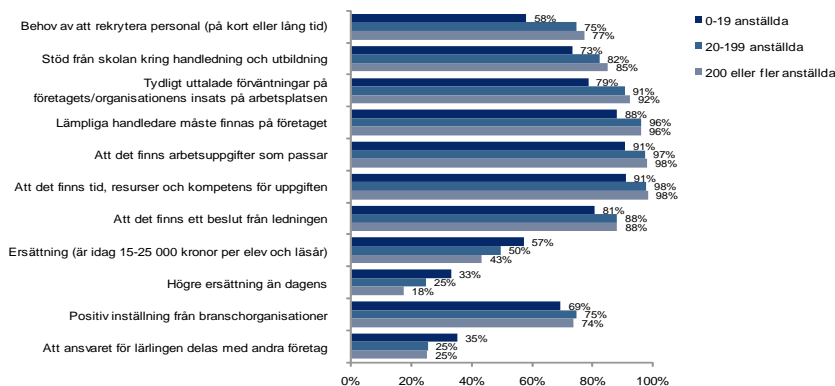
Lärlingskommitténs tidigare företagsundersökning har visat att det främst är mindre företag och organisationer som har tagit emot gymnasiala lärlingar (SOU 2010:75 sida 63). Vi har därför delat in respondenterna i tre grupper baserat på antal anställda i företaget, för att se om attityderna till att ta emot lärlingar skiljer sig åt. De 3 122 företag/organisationer som deltog i undersökningen delades in i tre grupper enligt antal anställda. Små företag har 0–19 anställda, medelstora företag 20–199 anställda, och stora företag 200 eller fler anställda).

De större företagen/organisationerna anser i större utsträckning än de små att de angivna förutsättningarna är viktiga för att delta.

Undantaget är förutsättningar gällande ersättning, där de små företagen oftare anger dessa som helt avgörande eller viktiga.

Figur 8 Förutsättningar för att delta fördelat på företagsstorlekar

Andel företag/organisationer som anser att följande förutsättningar är helt avgörande eller viktiga för de ska överväga att delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen:



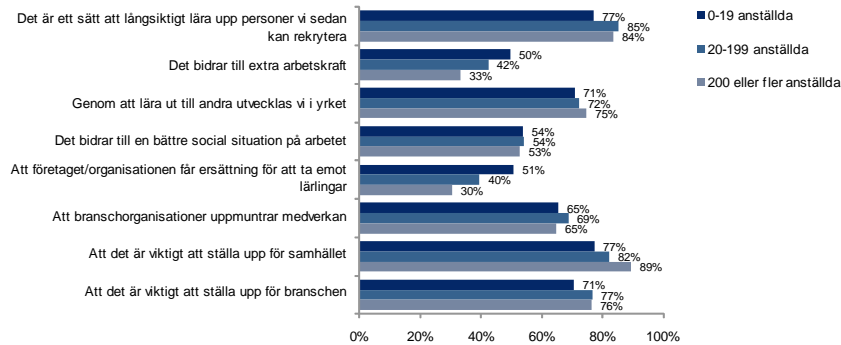
Viktiga faktorer för att delta – Jämförelser mellan företagsstorlekar

De små företagen/organisationerna anser i större utsträckning att extra arbetskraft och ersättning är viktiga faktorer för att de ska överväga att delta, medan de större företagen i större utsträckning anser att möjligheten att ställa upp för samhället eller branschen är viktiga faktorer.

De större företagen anser även i större utsträckning att möjligheten att långsiktigt lära upp och sedan rekrytera personer är en viktig faktor vid beslut om att delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen.

Figur 9

Andel företag/organisationer som anser att följande faktorer är helt avgörande eller viktiga för de ska överväga att delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen:

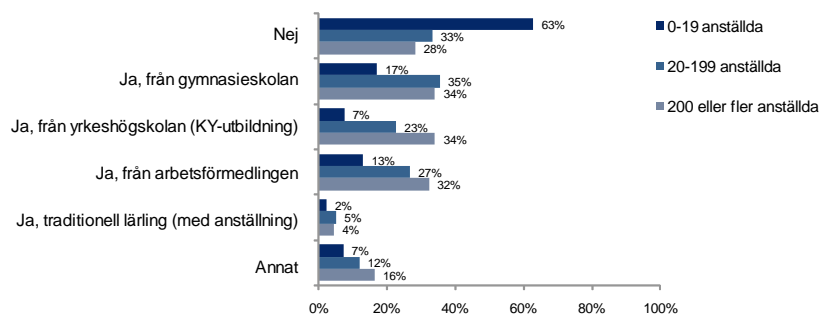


Tidigare erfarenheter – Jämförelser mellan olika arbetsplatsstorlekar

Mellanstora och stora företag/organisationer har i större utsträckning än små företag tagit emot elever eller unga vuxna för utbildning på arbetsplatsen. Hos de största företagen/organisationerna kommer dessa i större utsträckning än hos övriga från yrkeshögskolan eller arbetsförmedlingen.

Figur 10

Har företaget/organisationen under de senaste två åren tagit emot andra elever eller unga vuxna för utbildning eller inskolning på arbetsplatsen?



Jämförelser mellan branscher – Svartsfördelning

De 3 122 företag/organisationer som deltog i undersökningen delades in i tio grupper baserat på företagets/organisationens branschtillhörighet, för att se om attityderna till att ta emot lärlingar skiljer sig åt mellan branscherna. Gruppen "Övriga" omfattar företag i branscher där en mycket hög andel av arbetsuppgifterna kräver att de anställda har en eftergymnasial utbildning, och därmed bedöms dessa företag/organisationer sannolikt ha ett lågt intresse för att ta emot gymnasielärlingar. Denna kategori "Övriga" innefattar: informations- och kommunikationsverksamhet, finans- och försäkringsverksamhet, fastighetsverksamhet (ej skötsel), verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik, offentlig förvaltning samt försvar.

Bransch och antal anställda

Av figuren nedan framgår hur arbetsplatserna fördelas med avseende på antal anställda. Andelen stora företag (minst 200 anställda) är signifikant *mindre* inom hotell/restaurang, jämfört med andra branscher, och *större* inom områdena utbildning och vård/omsorg.

Antal anställda per bransch	Bygg	Fordon	Handel	Hotell/rest	Industri	Naturbruk	Service	Utbildning	Vård/omsorg	Övriga*	Totalt
Antal	201	319	132	151	578	127	302	217	135	960	3122
0-19 anställda	37%	37%	33%	43%	41%	43%	33%	23%	34%	33%	33%
20-199 anställda	52%	50%	48%	50%	44%	57%	48%	37%	33%	43%	43%
200 eller anställda	11%	14%	15%	2%	15%	0%	14%	33%	27%	17%	16%

Information om försöksverksamheten, Jämförelser mellan branscher

Kännedomen om försöksverksamheten är totalt sett högst inom byggbranschen och utbildning (barn/fritid) samt lägst inom naturbruk, vård/omsorg samt övriga branscher. Företag inom byggbranschen har i signifikant högre grad än inom utbildning och gruppen

”övriga” fått information om lärlingsutbildningen genom branschföreträdare.

Har företaget/organisationen fått någon information, skriftlig eller muntlig, om försöksverksamheten med gymnasiala lärlingar?	Bygg	Fordon	Handel	Hotell /rest	Industri	Naturbruk	Service	Utbildning	Vård/omsorg	Övriga*	Totalt
Antal	201	319	132	151	578	127	302	217	135	960	3122
Ja	23%	15%	13%	12%	15%	10%	11%	24%	16%	8%	13%
Nej	48%	61%	60%	64%	50%	69%	62%	42%	63%	61%	57%
Nej, men vi känner ändå till att den finns	16%	17%	13%	14%	19%	12%	14%	20%	12%	16%	16%
Vet inte	11%	7%	14%	9%	14%	9%	14%	13%	8%	15%	13%
Inget svar	1%	0%	1%	1%	2%	0%	0%	1%	1%	1%	1%

Tidigare erfarenheter av att ta emot elever från utbildningsväsendet

Jämförelser mellan branscher

Har företaget/organisationen under de senaste två åren tagit emot andra elever eller unga vuxna för utbildning eller inskolning på arbetsplatsen?	Bygg	Fordon	Handel	Hotell /rest	Industri	Naturbruk	Service	Utbildning	Vård/omsorg	Övriga*	Totalt
Antal	201	319	132	151	578	127	302	217	135	960	3122
Ja...	64%	52%	58%	61%	59%	51%	47%	64%	64%	49%	44%
...från gymnasieskolan	44%	32%	35%	39%	37%	29%	19%	32%	46%	15%	28%
...från yrkeshögskolan (KY-utbildning)	22%	12%	18%	21%	28%	13%	16%	7%	30%	17%	22%
...från arbetsförmedlingen	16%	18%	27%	28%	21%	13%	18%	33%	25%	24%	19%
...traditionell lärling (med anställning)	25%	3%	1%	3%	3%	2%	3%	0%	1%	2%	4%
Nej	33%	48%	42%	37%	39%	47%	51%	35%	34%	49%	44%
Annat	6%	5%	10%	6%	6%	5%	8%	23%	18%	15%	11%
Inget svar	2%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%

Inom hotell/restaurang tenderar man att i större utsträckning anse att **ersättningen** är en viktig förutsättning för att överväga deltagande. **Rekryteringsbehov** är en viktigare förutsättning i byggbranschen samt vård/omsorg, jämfört med utbildningssektorn.

Intresset för att ha lärlingen anställd är störst inom bygg-, handel och hotell-/restaurangbranscherna. Erfarenheten av att ta emot traditionella lärlingar är störst inom byggbranschen, medan företag/organisationer inom utbildningsbranschen i större utsträckning har tagit emot elever/unga vuxna från arbetsförmedlingen.

Appendix 1: Teknisk rapport från SCB avseende undersökningen

Statistiska Centralbyrån
DFO/FU
Margareta Andersson

2011-05-30

Arbetsplatsers inställning till gymnasielärlingar

SCB, DFO/FU (Avdelningen för datainsamling från företag och organisationer/enheten för företagens uppgiftslämnande) har på uppdrag av Nationella lärlingskommittén, kontaktperson Peter Holmberg genomfört en enkätundersökning om arbetsplatsers inställning till att ta emot lärlingar från gymnasieskolan. Kontaktperson på SCB är Margareta Andersson, enhetschef för företagens uppgiftslämnande.

En första kontakt från Nationella lärlingskommittén togs via e-post i början av juli månad 2010. Ett antal möten har hållits för att diskutera urvalsramen, populationsavgränsningar och innehållet i enkäten. Enkäten skickades ut till 6 000 arbetsställen inom statlig, kommunal, landstingskommunal och privat verksamhet den 25 mars 2011. Efter två skriftliga påminnelser avslutades undersökningen den 9 maj.

Bakgrund och syfte

Under 2008 startade en försöksverksamhet med lärlingsutbildning inom den svenska gymnasieskolan. Riksdagen har beslutat att gymnasial lärlingsutbildning ska bli en permanent utbildning från och med 2011. Nationella lärlingskommittén som bl.a. följer upp lärlingsförsökets resultat, måluppfyllelse och funktion vill genom denna enkät undersöka arbetsplatsers förutsättningar och tankar kring att ta emot gymnasieungdomar som lärlingar.

Kvalitetsaspekter

SCB:s verksamhet sker i enlighet med Internationella Statistiska Institutets (ISI) yrkesetiska deklARATION i vilken ett objektiva och opartiska arbetssätt betonas. SCB arbetar kontinuerligt med att höja effektiviteten och kvaliteten i hela produktionsprocessen, från

beställning till leverans. Under framställning av statistiken utförs löpande kvalitetskontroller och inför leverans görs en strukturerad rimlighetskontroll av det sammanställda materialet.

Uppdragets genomförande

Population och urval

Ram-, populationsavgränsning och storlek på urvalet för undersökningen har diskuterats med Nationella lärlingskommittén och utformats i enlighet med Nationella Lärlingskommitténs önskemål. Urvalsramen har utgjorts av alla svenskägda och aktiva arbetsställen (AE) med en omsättning på minst 500 000 kronor i SCB:s Företagsregister. Registret omfattar samtliga företag i Sverige.

Registerdata

Adresser och uppgift om bransch, anställningsklass efter antalet anställda, ägarkategori samt belägenhetskommun för resp. arbetsställe har hämtats från SCB:s Företagsregister.

Frågeformulär och missiv

Frågorna i enkäten är formulerade av Nationella lärlingskommittén. En mätteknisk genomgång har genomförts av SCB:s mättekniker i dialog med Nationella lärlingskommittén. Missiv har utformats av Nationella lärlingskommittén i dialog med SCB, som har utformat påminnelsebrevet. SCB:s mall för missiv och blankettlayout har använts liksom SCB:s standarverktyg för webbenkäter.

Datainsamling

Urvalet som drogs i mars 2011 bestod av 6 000 arbetsställen inom statlig, kommunal, landstingskommunal och privat verksamhet. Den 25 mars skickades ett missiv med inloggningsuppgift till webbenkäten ut till de 6 000 arbetsställen som ingick i urvalet. Efter två veckor fick de som inte svarat en påminnelse inkl. en pappersenkät

via post. En andra påminnelse inkl. pappersenkät skickades ut efter ytterligare 10 dagar.

Webbenkäten har lagts in i SCB:s insamlingsverktyg, SIV. Innan enkäten gjordes tillgänglig via webben genomfördes en kvalitetskontroll över innehåll och funktionalitet.

Följande moment har genomförts:

Utsändning av missiv inkl. inloggningsuppgifter	2011-03-25
1:a brevpåminnelsen med pappersenkät	2011-04-08
2:a brevpåminnelsen med pappersenkät	2011-04-20
Insamlingen avslutas	2011-05-09

Under hela insamlingsperioden har uppgiftslämnarna haft möjlighet att lämna sina uppgifter via webben. Från och med utsändning av första påminnelsen har de som inte svarat haft möjlighet att lämna via pappersblankett alternativt via webben.

Uppgiftslämnarservice i form av stöd och hjälp vid telefon- och mejlfrågor har funnits på plats alla vardagar mellan kl. 8.00–16.30. Antalet inkommande samtal var 57 och antal mejl 26. Kontakterna från uppgiftslämnare har bl.a. handlat om nedläggning av arbetsställen, vägran att delta och anstånd med att svara.

Datainflöde

Av de 6 000 arbetsställen som fanns med i urvalet besvarade 3 122 arbetsställen enkäten, varav hälften lämnade svar via webben och hälften lämnade svar på pappersblankett. Övertäckningen var 176 arbetsställen.

Tabell 1 Beskrivning av utsända missiv, påminnelser och inkomna enkäter

	Antal utsända	Antal inkomna Inkl. övertäckning	Procent inkomna
Första utsändningen, missiv	6 000		-
Första påminnelsen	4 950	1 177	20 %
Andra påminnelsen	3 519	2 486	41 %
Avslut	-	3 298	55 %

Bortfall och övertäckning

Av de 6 000 arbetsställen som fanns med i urvalet utgjorde 176 arbetsställen övertäckning i form av "fiktiva" arbetsställen inom kommuner, arbetsställen utan anställda samt arbetsställen som var nedlagda, sålda eller hade gått i konkurs. Av de 6 000 arbetsställen som fick enkäten hörde 28 av sig via telefon och meddelade att de inte hade för avsikt att besvara enkäten. Endast 30 postreturer som inte kunde åtgärdas återfanns i undersökningen. Bortfallet blev 45 procent.

Databeredning

Databeredningen genomfördes av enheten för företagens uppgiftslämnande. Avprickning av inkomna enkäter via webben inkl. datum-sättning skedde maskinellt i och med att lämnade svar dagligen flyttades från den externa databasservern till den interna. Motsvarande gjordes för inskannade blanketter som inkom via pappersblankett. Under hela produktionen kontrollerades lämnade svar för att få en kvalitetssäkring.

Viktberäkning och estimation

En detaljerad beskrivning av viktberäkning och skattningar samt bortfallsanalys har gjorts.

Tabellsammanställning

Redovisningen av slutresultatet sker i form av Excel-tabeller, där varje tabell redovisas på en flik i filen med namn Tabeller. Tabellerna, 136 stycken, visar resp. fråga fördelat på total, bransch, anställningsklass, storleksgrupp och branschgrupp. Filerna med resultat och bakgrundsvariabler samt Excel-tabellerna levereras på ett USB-minne.

Appendix 2.

Kort om CMA Research

Konsultgruppen CMA Research är ett avknopningsföretag från Linköpings universitet, med cirka 30 årsanställda varav samtliga projektledare och marknadsanalytiker har utbildning på minst Masters-nivå. Kontor finns i Linköping och Stockholm.

CMA är ett oberoende undersökningsföretag som genomför kund-, medarbetar- och marknadsundersökningar på uppdrag av kunder i näringsliv och samhälle. CMA är experter på att omvandla komplex information som förenklas och tydliggörs till strategiska och operativa beslutsunderlag. Kärnkompetensen ligger inom kvantitativ och kvalitativ analys och företaget har stor erfarenhet av omfattande undersökningar som anpassas efter uppdragsgivarens behov och förutsättningar.

CMA Research har utifrån det material som SCB levererat till Nationella lärlingskommittén (datafiler, frekvenstabeller m.m.) bearbetat och analyserat undersökningsdata samt gjort en resultatsammanställning av det omfattande undersökningsmaterialet. Projektledare vid CMA: har varit Johanna Svanberg och Anders Johansson.

CMA Research AB
Ågatan 31, 582 22 Linköping
Telefon 013-32 85 80, Fax 013-21 22 22

Grevgatan 34, Box 5241, 102 45 Stockholm
Telefon 08-80 62 00

En slutredovisning om lärlingsrådets funktioner

Signild Lemar & Jonas Olofsson

2011 07 21

Umeå Universitet och Högskolan i Kristianstad

Under hösten 2009 gav Nationella lärlingskommittén ett särskilt uppdrag till en grupp forskare. Uppgiften var dels att kartlägga lärlingsrådets funktioner inom försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning, dels att undersöka vilka erfarenheter kopplade till arbetsplatsförlagd utbildning inom ramen för de gymnasiala yrkesutbildningarna som kan vara värdefulla att lyfta fram i ljuset av lärlingsutbildningen.¹ Den förstnämnda delen av uppdraget delredovisades i Nationella lärlingskommitténs delbetänkande *Gymnasial lärlingsutbildning – Utbildning för jobb* (SOU 2010:75 Bilaga 4). Den sistnämnda studien slutredovisades i samma delbetänkande (Bilaga 5).

Föreliggande bilaga utgör en slutredovisning av uppdraget avseende lärlingsrådets funktioner. Framställningen bygger i huvudsak på delredovisningen i lärlingskommitténs delbetänkande från hösten 2010. Vi har kompletterat vår tidigare enkätundersökning och de intervjuer som genomfördes under våren 2010 med ytterligare 26 intervjuer. Intervjuerna har genomförts under perioden mars till och med juni 2011. För att lyfta fram arbetslivets engagemang i och inflytande över lärlingsrådets verksamhet har vi denna gång valt att uteslutande genomföra intervjuerna med företrädare för företag, branscher och fackliga organisationer. Den enkätundersökning som genomfördes våren 2010 riktades uteslutande till företrädare för gymnasieskolor som var delaktiga i försöksverksamheten. Våra

¹ Överenskommelse med Umeå Universitet om uppföljnings- och utvärderingsuppdrag avseende lärlingsråd m.m. Nationella lärlingskommittén. Uppdragsavtal 2009 12 15.

intervjuer våren 2010 hade en mer begränsad omfattning, men genomfördes också med företrädare för arbetslivet. Vår avsikt denna gång har alltså varit att i än högre grad ge en bild av arbetslivets och parternas medverkan i lärlingsrådets verksamhet.

Vi vill gärna inleda bilagan med ett par kommentarer. För det första har vi upplevt betydande svårigheter när det gäller att etablera kontakt med arbetslivsföreträdare i råden. Detta beror inte bara på att medlemmarna är upptagna och inte har haft tid att ställa upp för intervjuer utan också på att vi i flera fall har kunnat konstatera att det saknas fungerande lärlingsråd. Svårigheterna har varit särskilt påtagliga i kontakterna med fristående skolor. Även om vi inte har gjort någon heltäckande kartläggning kan vi konstatera att många skolor som deltar i försöksverksamheten inte lever upp till det grundläggande krav som finns på att inrätta lärlingsråd. Det här var en bild som kom fram i vår undersökning under våren 2010, men bilden har förstärkts därefter.

För det andra finns det också anledning till en källkritisk reflektion. Mot bakgrund av de svårigheter vi har mött i våra försök att etablera kontakt med företrädare för lärlingsråden menar vi att den enkätundersökning som vi genomförde våren 2010 förmodligen ger en något för positiv bild av lärlingsrådets verksamhet. Undersökningen riktade sig till skolorna och det finns anledning att tro att en del skolor varit benägna att ge en i viss mån förskönad bild av förhållandena.

I samband med denna slutredovisning måste vi också konstatera att frågan om lärlingsrådets funktioner ter sig något överspelad. I propositionen *Kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning* (Regeringens proposition 2010/11:104) som behandlades av riksdagen under senvåren 2011 presenterades ett förslag på ett utbildningskontrakt som ökar skolornas ansvar för lärlingarna inom ramen för den reguljära lärlingsutbildning som påbörjas inom gymnasieskolan hösten 2011. Men samtidigt avskrivs lärlingsråden. I stället hänvisas till att det ska förekomma lokala samråd mellan skola och arbetsliv inom ramen för programråden. Lokala programråd har åter blivit ett obligatoriskt inslag i gymnasieskolan i och med bestämmelserna i gymnasieförordningen från december 2010 (SFS 2010:2039). De lokala programråden har emellertid inte alls samma uttryckliga ansvar för att organisera skolornas utbyte med arbetsplatserna och de utbildningsansvariga på arbetsplatserna som lärlingsråden hade i förordningen om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning (SFS 2007:1349). Programråden har inte heller något särskilt

fokus på lärlingsutbildningen. Det finns enligt vår bedömning en allvarlig risk att de generella problem kopplade till kvalitetssäkringen och arbetslivets engagemang inom lärlingsutbildningen, som vi har kunnat urskilja i vår undersökning, kommer att kvarstå framöver. Dessa farhågor förstärks också av att regeringen i propositionen om den reguljära lärlingsutbildningen valt att inte tydliggöra formerna för trepartssamverkan och uppföljning inom lärlingsutbildningen – och inte heller ställer krav på utbildade handledare på arbetsplatserna.

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 yrkesteoriska 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 arbetsplatsförlagt lärande.² 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 lärande innehåll inte heller är lika genomarbetat som i en lärlingsutbildning. Den skolförlagda utbildningen uppfattas oftast som en förberedande utbildning som förutsätter kompletterande färdigutbildning på arbetsplatser. Dess-

² Beteckningen arbetsplatsförlagt lärande (APL) har nu ersatt uttrycket arbetsplatsförlagd utbildning (APU) inom gymnasieskolans yrkesprogram.

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

Ur lärandesympunkt 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 bottnar 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 yrkeslärare och icke facklärare 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.³

I Sverige, inom ramen för den försöksverksamhet med lärlingsutbildning som påbörjades i gymnasieskolan hösten 2008, har det varit lärlingsråden som tillskrivits denna centrala betydelse för att garantera lärlingsutbildningens kvalitet och likvärdighet. I denna bilaga kommer vi att diskutera i vilken utsträckning de lokala lärlingsråden kan anses ha uppfyllt den funktionen.

2 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 konjunktur nedgångar.

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

³ I Bilaga 4 till SOU 2010:75 redogjorde vi ganska detaljerat för styrningen och partsinflytandet över lärlingsutbildningen i våra nordiska grannländer.

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 branschområden, 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 deltagarvolymer (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 allmänteoretiska 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.

3 En ny försöksverksamhet med lärlingsutbildning från hösten 2008

Regeringen beslutade i december 2007 att genomföra en ny försöksverksamhet med lärlingsutbildning i gymnasieskolan. Antagningen av elever till försöksverksamheten påbörjades läsåret 2008/09 och pågick fram till läsåret 2010/11. Verksamheten reglerades i en särskild förordning (SFS 2007:1349). 25 000 kronor per elev utgick i form av ett extra statsbidrag till de skolor som medverkade i försöksverksamheten. Den ursprungliga bestämmelsen om statsbidrag har därefter kompletterats med ett regeringsbeslut om att 15 000 kronor skulle kunna reserveras för kostnader knutna till arbetsplatsen och därmed tillfalla de medverkande företagen (SFS 2010:1102).

År 2008 tillsatte regeringen den Nationella lärlingskommittén vars uppdrag var 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 den tidigare generaldirektören vid Statens skolverk, Per Thullberg. I grunden har uppgiften varit att granska måluppfyllelsen och bidra till att utveckla kvaliteten i lärlingsutbildningen. Siktet har varit inställt på den reguljära lärlingsutbildning som introducerades 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. Den problembild som gavs i det första delbetänkandet när det gällde kvalitetssäkringen av utbildningen bekräftades sedan i hög grad i kommitténs andra delbetänkande, *Gymnasial lärlingsutbildning – Utbildning för jobb* (SOU 2010:75). I delbetänkandet betonades att företagens intresse för lärlingsutbildningen var stort och att det finns en utbredd positiv förhandsuppfattning om lärlingsutbildningens möjligheter i företagen, men samtidigt konstaterades betydande problem kopplade till styrningen och uppföljningen av utbildningen. Tydligare riktlinjer och en tydligare reglering av utbildningen, både vad gäller former och innehåll, efterfrågades.

3.1 Vår utredning

Vi ska inleda redogörelsen av våra resultat med några kommentarer om den enkätundersökning avseende lärlingsrådets funktioner som vi genomförde våren 2010. Under vårmånaderna april och maj skickades totalt 139 enkäter ut till gymnasieskolor som deltog 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 hade lärlingsutbildning och vår svarssammanställning baserades 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 förekom eller var aktuella för det lärlingsråd som de ansvarade för. Många valde att enbart besvara de frågor som var aktuella för dem och har lämnat frågor som inte var aktuella obesvarade. På så sätt fick den typen av frågor ett högt internt bortfall utan att tolkningen av resultaten försvårades. Det interna bortfallet har därför inte kommenterats i anslutning till respektive fråga förutom i något enstaka fall.

Fråga 2 som handlade om lärlingsrådets former besvarade vissa skolor genom att kryssa för fler än ett alternativ. Detta är rimligt eftersom en skola kan ha flera olika lärlingsråd. Det innebar att de

104 inskickade enkäterna hade 121 markeringar, vilket översteg 100 procent. I datamaterialet redovisas såväl antalet förkryssade alternativ och i en annan kolumn antalet markeringar i relation till antalet enkäter (104). I diagrammen användes det senare alternativet.

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

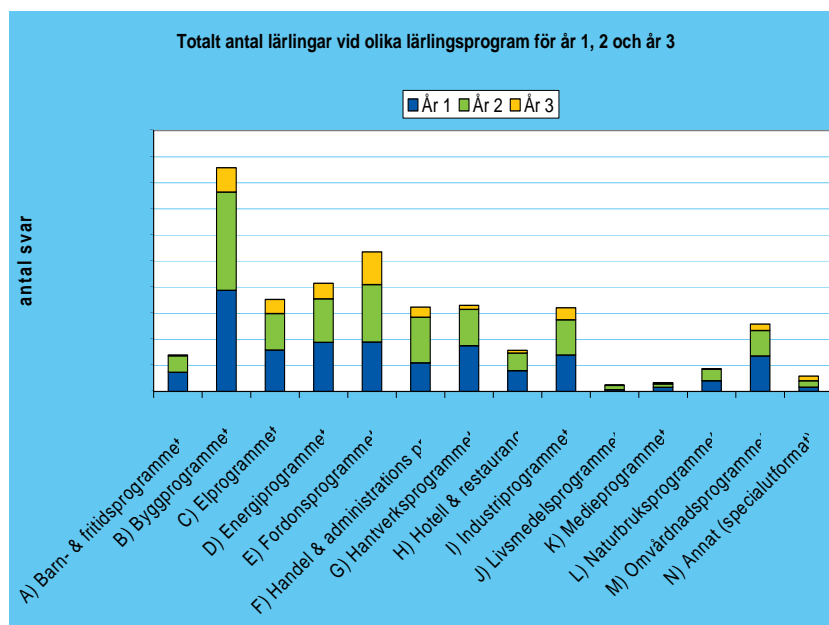
Som komplement till enkäten har 16 intervjuer genomförts under våren 2010 och ytterligare 26 intervjuer våren 2011. Under våren 2011 intervjuades något fler fackliga företrädare än företrädare för företagen. Intervjuguiden fokuserade på samma huvudområden som enkäten. Valet av företrädare har gått via skolornas rektorer som förmedlat namn på de arbetslivs- och fackliga företrädare 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.

Resultaten av enkät – och intervjuundersökningarna presenteras nedan. Intervjuerna har följaktligen genomförts under två skeden: våren 2010 samt våren 2011. Redovisningen bygger i huvudsak på en sammanställning av enkätsvaren i kombination med några huvudlinjer i intervju svaren. Vi har valt att följa 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. Vi vill återigen betona två förhållanden: 1) En källkritisk aspekt på enkätundersökningen. Som påtalats finns det anledning att misstänka att svaren på enkäten kan ge en allt för positiv bild av lärlingsrådets arbete. 2) Vi har haft betydande svårigheter att etablera kontakt med lärlingsrådsmedlemmar. Detta talar också för att lärlingsråd i många fall inte existerar – mer än på papperet – trots att skolorna har elever som följer en lärlingsutbildning. Det sistnämnda är sannolikt mer vanligt förekommande i fristående än i kommunala skolor.

4 Lärlingsutbildningens omfattning och lärlingsrådets organisation

De skolor som medverkade i enkätundersökningen tillfrågades om inom vilka program de bedrev lärlingsutbildning och hur många elever de hade i årskurserna 1, 2 och 3 på respektive program (se diagram 1). Sju skolor besvarade inte frågan utan angav bara vilka lärlingsprogram de ansvarade för. Några kommenterade att de inte visste medan andra helt avstod från att svara. Men trots att uppgifterna om antal lärlingar alltså långt ifrån är kompletta så är informationen av intresse. Av de svar vi fick 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 tenderade att vara påtagligt överrepresenterade i försöksverksamheten.

Diagram 1

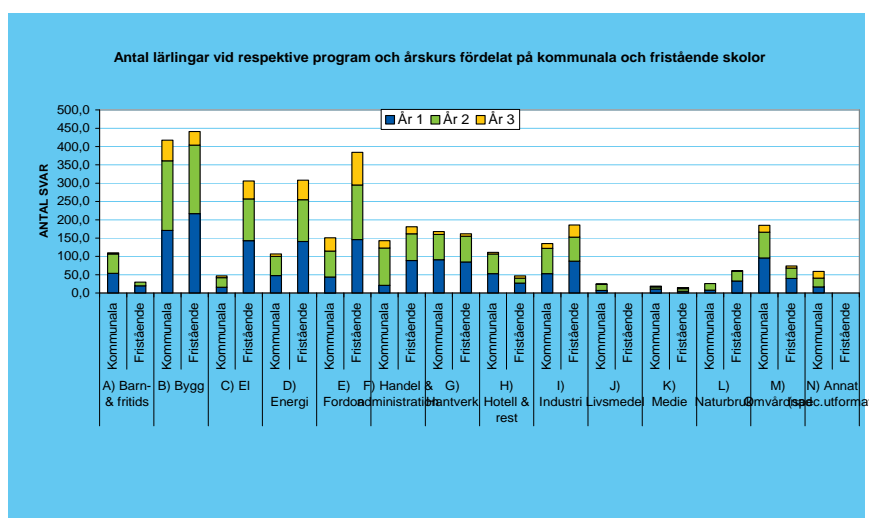


Byggprogrammet visade sig vara det program som utbildade det största antalet lärlingar. Totalt gick 858 lärlingar på årskurs 1, 2 och 3 i byggprogrammet. Därefter var det Fordon-, El- och Energiopro-

grammen som hade flest lärlingar. Dessa följdes i sin tur av Industriprogrammet, Handel & administration och Hantverksprogrammet. Livsmedelsprogrammet och Medieprogrammet var de program som hade det minsta antalet lärlingar.

Totalt sett hade de fristående skolorna betydligt fler lärlingar än de kommunala. De 35 fristående skolorna, som ingick i vår enkätundersökning, utbildade sammanlagt 2 195 lärlingar medan de 69 kommunala skolorna utbildade 1 583 lärlingar. Det återspeglar bland annat Baggium AB:s starka representation i lärlingsutbildningsförsöket. Det framgick 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 visade sig ha fler lärlingar på program som utbildar mot det privata näringslivet. De kommunala skolorna däremot hade 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 industriorienterad utbildning som utbildningar som är orienterade mot offentlig verksamhet.

4.1 Lärlingsrådets organisation

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

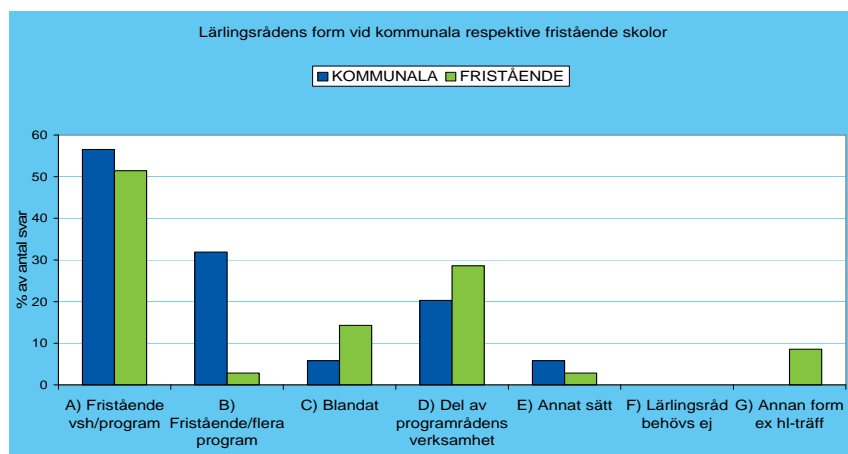
Enligt enkätsvaren framkom det att drygt hälften, eller närmare bestämt 55 procent av skolorna, organiserade lärlingsråd som en fristående verksamhet för varje enskilt yrkesprogram. 22 procent av skolorna organiserade råden på så sätt att flera olika program fanns samlade under ett och samma lärlingsråd. Vid några skolor fanns blandvarianter där vissa program hade särskilda lärlingsråd medan flera andra program vid samma skola inordnades under ett programråd. Ytterligare en form var att skolan i stället för att inrätta särskilda lärlingsråd samordnade samtliga lärlingsutbildningar med yrkesprogrammets *programråd* vid skolan (23 procent). Enstaka skolor hade utvecklat alternativa former. Exempelvis hade handledarträffar fått tjäna som lärlingsråd.

Vid våra uppföljande intervjuer blev det uppenbart att flera skolor saknade lärlingsråd vilket alltså inte framgick av enkätsvaren. Varför vissa skolor inte inrättat råd trots de stipulerade kraven har vi inget svar på. En anledning kan ha varit att ett begränsat antal lärlingar medfört att skolan upplevt det som alltför tids- och resurskrävande att inrätta ett lärlingsråd. Det verkade också vara så att flera av dessa skolor arbetade mer informellt där rektor i många fall tillsammans med enskilda arbetsgivare fattade beslut kring utbildningen. Detta är dock enbart spekulationer utifrån de signaler vi fått. Det ska ändå framhållas att många skolor arbetat seriöst med att inrätta lärlingsråd och det fanns också ett lärlingsråd som till sin struktur och sammansättning helt avvek från mönstret i landet i övrigt. Det gällde lärlingsrådet i Dalarna som täckte samtliga medverkande skolor i försöksverksamheten i länet. Något sådant exempel på ett regionalt organiserat lärlingsråd fanns inte någon annanstans vid tiden för vår datainsamling. Vid en intervju med en

företrädare för rådet i Dalarna framhölls, att detta råd var ett av de få exemplen där lärlingsrådet fungerade som tänkt och uppfyllde rollen av att godkänna arbetsplatser som tog emot lärlingar, att godkänna kursplaner och handledare.

Diagram 3 visar fördelningen av olika former av lärlingsråd mellan kommunala och fristående skolor som framgick av enkätundersökningen. Eftersom några skolor hade lärlingsråd med varierande struktur och därför angav 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 tenderade att hamna på en allt för övergripande och principiell nivå eftersom mer specifika och arbetsplatsnära frågor inte berörde alla deltagare. Detta kunde i förlängningen medföra att intresset från arbetslivets sida skulle komma att sjunka. Rådets möjligheter att uppfylla uppdraget att certifiera arbetsplatser som erbjuder lärlingsplatser och att fortlöpande kvalitetsgranska utbildningen på arbetsplatserna skulle minska.

Lärlingsrådet skulle enligt förordningen om försöksverksamheten själv utse sin ordförande och även i övrigt bestämma sina arbetsformer. Vår enkätundersökning visade att en rektor vanligtvis var ordförande, närmare bestämt i 73 procent av skolorna. Det förekom också, även om det inte var vanligt, att en arbetslivsföreträdare eller

en lärare var ordförande och i något enstaka fall en utbildnings-samordnare. Övriga svar visade på olika informella lösningar.

På en fråga om antalet sammanträden framgick det att det vanliga var att lärlingsråden träffades en eller två gånger per en termin, det gällde i 80 procent av skolorna. Resterande svar visade att lärlingsråden vid ett fåtal skolor möttes en gång per år eller att det varierade, dvs. att det saknas tydliga rutiner för hur ofta rådet möttes. Här kan troligtvis vissa av de skolor som senare visade sig sakna fungerande lärlingsråd inrymmas då vissa av de angivna representanterna aldrig hade blivit kallade till något möte. Totalt sett hade de kommunala skolorna fler lärlingsrådsmöten än de fristående. I samband med 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 arbetade 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 innebar att det interna bortfallet blev relativt stort på vissa delfrågor. Men svaren visar ändå på tydliga tendenser vad gäller rutiner i anslutning till lärlingsrådets möten.

Det vanligaste var att mötets tidpunkter beslutades vid föregående möte, det gällde på 75 procent av skolorna. Ett antal – eller närmare bestämt 22 procent – angav att lärlingsrådets möten alltid eller ofta planlades årsvis med fastställda mötestider. Resterande svar visade att en mindre andel, cirka 10 procent, planerade in möten vid behov. När det gällde rutiner för hantering av handlingar så angav knappt 90 procent att kallelser alltid eller ofta skickades ut i god tid före ett möte. Över 90 procent angav att minnesanteckningar skrevs och att dessa skickades ut till berörda efter mötet. Endast ett fåtal skolor uppgav att de använde sig av hemsida för kallelser och minnesanteckningar.

Även om det visat sig att vissa skolor inte inrättat lärlingsråd så har ändå flertalet av skolorna inrättat någon form av råd. 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 visade sig mer eller

mindre försvåra möjligheterna att hantera de för det aktuella yrkesprogrammet, specifika frågorna.

Rutiner med kallelser och minnesanteckningar verkar ha fungerat relativt väl samtidigt som frågan om mötesfrekvens hade kunnat aktualiseras. Med tanke på det omfattande ansvar lärlingsrådet skulle ha så är knappast ett möte per termin tillräckligt. Två möten såg vi också vara i minsta laget eftersom det finns en risk att möten, om de hålls för sällan, utvecklas till informationsmöten. Arbetslivsföreträdarnas roll skulle kunna komma att reduceras. För att ge utrymme för fördjupad hantering av de viktiga frågorna borde, menade informanterna, förutom att organisera programvisa råd, också ökad mötesfrekvens uppmuntras såvida inte kvaliteten i lärlingsrådets arbete skulle kunna 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. När nu lärlingsråden kommer att ersättas av programråd bör flera av de lärdomar som vi berör ovan kunna användas vid inrättandet av dessa programvisa råd.

5 Sammansättning av lärlingsråden

I förordningen för försöksverksamheten har det framgått tydligt att 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 har visat sig i våra undersökningar att skolorna nästan i samtliga fall representeras av rektor och av karaktärsämneslärare. I viss utsträckning deltar också kärnämneslärare, även om det inte alls har varit lika vanligt förekommande. Studie- och yrkesvägledare har också kunnat ingå i rådet, men det är också mer ovanligt. Enligt vår enkätundersökning fanns det med elevrepresentanter vid 75 procent av skolornas lärlingsråd. En fjärdedel av skolorna saknade alltså elevrepresentanter trots föreskrifterna. Arbetsgivare var enligt enkäten representerade i över 90 procent av lärlingsråden, medan motsvarande uppgift för den fackliga representationen var strax

under 70 procent. Därutöver angavs i några enstaka fall att ”lärlingssamordnare” (utbildningssamordnare) och kommunala näringslivssekreterare var representerade i lärlingsråden.

Skolans representation i lärlingsråden framstod alltså som enhetlig genom att en skolledare och en karaktärsämneslärare, med sina skilda roller och ansvar, kunde bidra med den kunskap och de erfarenheter som skolan har. När det gäller arbetslivets representanter i lärlingsrådet framgick det av intervjuerna att dessa personer har kunnat 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 har närmast framstått som godtyckligt och tycks ofta ha baserats på etablerade personliga nätverk, framför allt runt skolledaren. Att rektor dessutom vanligtvis har varit ordförande i lärlingsrådet och att skolans företrädare i något högre grad än arbetslivets representanter har deltagit vid rådets möten kan illustrera en obalans beträffande inflytandet, något som berörs längre fram i bilagan.

Till detta kommer alltså att de fackliga organisationerna sällan tycks ha spelat en mer aktiv roll i lärlingsråden. Sannolikt gav vår enkät en något för ljus bild av den fackliga representationen. Våra intervjuer talar för att fackliga medlemmar i lärlingsråden sällan har möjligheter att engagera sig i mer specifika och lokalt förankrade frågor eftersom de ofta sitter med i flera programråd och ibland också yrkesnämnder. På lokal nivå har fackliga förtroendevalda begränsade möjligheter att delta i samrådsorgan av det här slaget. Det blir ett uppdrag som måste skötas av funktionärer på regional nivå.

Även om lärlingsråden nu inte längre ska finnas kvar måste frågan om representationen ändå ses som betydelsefull. Hur ska sammansättningen av de lokala programråden se ut framöver? Vem har mandat att utse deltagare och vilka kriterier ska gälla vid urvalet? Är det skolan med rektor, karaktärsämneslärare eller praktikansvariga 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?

Av vår enkät framgick det att skolan, eller närmare bestämt rektor, utsåg cirka 85 procent av karaktärsämneslärarna och närmare 80 procent av kärnämneslärarna. Arbetslivet har mestadels, i 70 procent av fallen, utsett sin representant samtidigt som skolan

ibland har medverkat i rekryteringen av arbetsgivarrepresentanter. Våra intervjuer talar emellertid för att även rekryteringen av arbetslivets företrädare i hög grad har byggt på tidigare kontakter med rektor – eller att initiativet har kommit från rektor. Föga oväntat handlar det ofta om arbetslivsföreträdare som sedan tidigare har tagit emot elever i arbetsplatsförlagd utbildning eller som har haft kontakt med skolan via lokal försöksverksamhet med lärlingsutbildning. Elevrepresentanter hade enligt vår enkät främst utsetts av elevorganisationer, i en tredjedel av fallen, men också av skolledare eller APU-ansvariga på skolan. De fackliga företrädarna utsågs ofta av sin egen organisation. Men mycket talar också för 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. I våra intervjuer har vi också sett exempel på att arbetsgivare med lärlingar på arbetsplatsen uppmuntrat fackligt aktiva att medverka i lärlingsråd.

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 har saknats tydliga kriterier för vilka som bör ingå som rådsmedlemmar och vilka medlemmarna ytterst representerar. Det innebär också att det har varit oklart vilket mandat arbetslivsrepresentanterna i lärlingsrådet egentligen sitter på. Representerar de arbetslivet eller skolan? Även om det har funnits ett krav på att alla skolor som deltar i försöksverksamheten ska ha ett lärlingsråd – ett krav som långt ifrån har infriats – har det inte funnits någon skyldighet från skolornas sida att redovisa för Skolverket hur representationen i råden har sett ut. I samband med att man har ansökt om att få del av det särskilda statsbidraget har det räckt med att intyga att det finns ett råd, dvs. att kryssa i en ruta på ansökningsblanketten.

6 Lärlingsrådets funktioner och verksamhetens innehåll

De skolhuvudmän som har deltagit i försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning har enligt förordningen varit skyldiga att medverka i uppföljning och utvärdering av utbildningen. Förordning om kvalitetsredovisning (SFS 1997: 702) skulle vara utgångspunkt för arbetet. Där framhålls att syftet med skolans kvalitets-

redovisningar är att ge en övergripande bild och bedömning av kvaliteten och måluppfyllelsen 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 bedrivas kontinuerligt så att förändringar kan identifieras.

Vår undersökning har inte omfattat skolornas kvalitetsredovisningar, men vi har ändå ställt frågan om lärlingsråden har agerat i linje med intentionerna om kvalitetsarbete och utgjort ett besluts- och samverkansorgan som aktivt bidragit med underlag. Vi berör här under separata rubriker några områden som måste betraktas som centrala i lärlingsutbildningen och därmed som viktiga frågor för lärlingsråd och programråd:

**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

Förordningen om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning har innehållit en regel om att *avtal* ska upprättas mellan skolan och arbetsplatsen där överenskommelser om exempelvis antal utbildningsplatser, arbetstider, uppgifter om handledare, handledarutbildning, ansvarsfrågor och eventuell ersättning till företaget framgår. Det framkom också i förordningen att *lärlingsråden* skulle bistå rektorer med underlag för att skriva avtal med berörda arbetsplatser som reglerar skolans och arbetsplatsens ansvar i samband med det arbetsplatsförlagda lärandet. Lärlingsråden skulle också godkänna arbetsplatser som tar emot lärlingar. Därutöver skulle, enligt förordningen, ett skriftligt kontrakt tecknas mellan skolan, eleven och arbetsplatsen, ett så kallat *utbildningskontrakt*.

Av kontraktet skulle det framgå vilka delar av utbildningen som skulle arbetsplatsförläggas och vilka handledare som skulle anlitas.

Av de skolor som besvarade vår enkät menade knappt 40 procent att regleringar och avtal hade ett mycket stort eller ett ganska stort utrymme i lärlingsrådets verksamhet, medan drygt 50 procent angav att det har ett visst utrymme och 9 procent menade att frågor kring avtal inte alls beaktades. På frågan om i vilken utsträckning uppföljning och utvärdering var en del av lärlingsrådsarbetets innehåll visade det sig att mer än hälften av skolorna, knappt 60 procent, menade att dessa frågor hade mycket stort eller stort utrymme. 30 procent angav att utvärdering och uppföljning hade ett visst utrymme, medan cirka 15 procent angav att det hade marginellt eller inget utrymme alls.

Det är viktigt med rutiner för att synliggöra, förankra och samordna uppföljningar och utvärderingar på olika nivåer för att inte olika insatser ska utvecklas till parallella processer, som försvårar möjlighet till överblick och helhet. Att lärlingsrådet inte självklart har haft ansvaret för att genomföra uppföljningen av den arbetsplatsförlagda delen framgick av enkätsvaren. Drygt 30 procent menade att uppföljningen genomfördes i lärlingsråden samtidigt som 95 procent angav att det var skolans lärare som utförde den. Drygt 60 procent angav dessutom att uppföljningen genomfördes i arbetslivet.

Svaren kan tolkas på olika sätt och antyder att det huvudsakliga arbetet genomfördes av karaktärsämneslärare och att det i vissa fall diskuterades i lärlingsrådet. Men svaren kan också tolkas som att det funnits parallella processer i skolan och på arbetsplatsen, och att lärlingsrådet inte fungerat som den sammanhållande länken.

Intervjusvaren gav en splittrad bild. I några enstaka fall framstod frågor kring avtal och utbildningskontrakt som centrala, medan flertalet intervjuade har en diffus uppfattning om huruvida de hade aktualiserats eller inte. På samma sätt var uppföljnings- och utvärderingsarbetet i vissa fall systematiserat av skolan och i vissa fall av arbetslivet. Men arbetet verkar inte heller ha haft någon större plats i lärlingsråden, åtminstone inte så väl förankrat i lärlingsrådet att arbetslivets företrädare kände till det. De arbetslivsföreträdare som har erfarenhet av lärlingsutbildning på de egna arbetsplatserna har påtagligt ofta gett uttryck för ett missnöje med utbytet med skolorna när det gäller uppföljningen. Uppföljningsarbetet borde ha upptagit ett större utrymme i lärlingsråden. Skolorna har inte uppfattats som tillräckligt engagerade.

Vår slutsats är att väl utvecklade och förankrade metoder för att i lärlingsråden kvalitetssäkra lärlingsutbildningen oftast inte har funnits till hands. Det finns tveklöst positiva exempel, där kvalitetsarbetet tagit stor plats i råden, men det har då burits upp av enskilda eldsjälar och inte sällan byggt på längre erfarenheter av lärlingsutbildning på det lokala planet. Avsaknad av systematiskt uppföljningsarbete inom lärlingsrådet illustrerar bristen på stöd och tydliga riktlinjer för kvalitetsarbetet. Vi återkommer till detta längre fram.

6.2 Godkännande av lärlingsplatser – certifiering

Förordningen om försöksverksamhet med lärlingsutbildning innehöll också en bestämmelse att lärlingsrådet skulle medverka vid beslut om vilka arbetsplatser som skulle få ta emot lärlingar. Förutsättningen för att arbetsplatser ska kunna ge lärlingar en bra utbildning är både en god arbetsmiljö och en medvetenhet om vad lärlingsutbildning går ut på. Avsikten var att råden skulle klargöra vilka krav som skulle ställas på en godkänd arbetsplats. I förordningen definierades också rådets ansvar för *samverkan* när det gällde 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.

I svaren på frågorna om samverkansstrategier, i vår enkät, framgick det att samverkan mellan skola och lokalt arbetsliv prioriterades relativt högt (i 76 procent av skolorna), medan samverkan utåt mot andra kommunala och regionala verksamheter prioriterades lågt. När det gällde frågor om behov av arbetsplatser och anskaffning av nya lärlingsplatser så menade man att dessa tog en viss plats på lärlingsrådets möten. Enskilda skolor angav till och med att de hanterade frågan om anskaffning och värdering av lärlingsplatser som en av de största och viktigaste frågorna på rådets möten. Samtidigt visade det sig att vissa lärlingsråd inte berörde frågan alls eller enbart marginellt.

I våra intervjuer framkom olika förfaringsätt när det gäller rekrytering av lärlingsplatser. Oftast menade man att det var skolan som fullt ut ansvarade för att etablera kontakter med arbetsplatser. Det är emellertid oklart hur man värderade kvaliteten på utbild-

ningsplatserna. Förmodligen har det handlat om att man har lutat sig mot tidigare erfarenheter, t.ex. av praktikplatser. Å andra sidan framhöll man att arbetslivet i vissa fall kunde erbjuda ett antal lärlingsplatser utan att det på något mer systematiskt sätt värderades huruvida platserna nått upp till rimliga kvalitetskrav. I intervjuerna återkom flera respondenter till att behovet av att garantera den framtida arbetskraftsförsörjningen, inte minst i mindre kommuner, är en starkt bidragande orsak till att företag tar egna initiativ och etablerar kontakt med skolor för att få lärlingar. Samtidigt beto- nade vissa respondenter att det är viktigt att man inte utbildar fler inom ett yrkesområde än vad som är rimligt i relation till efterfrå- gan, något som då skulle tala för en mer restriktiv rekrytering.

Vid anskaffning av lärlingsplatser framgick det också att ett uppdelat ansvar och skilda behov från skolans respektive arbets- livets sida kan bidra till att både anskaffningsförfarandet och värde- ringen av lärlingsplatserna blir oklar. Flera arbetslivsföreträdare menade således att man inte ska utbilda fler inom yrket än vad som är motiverat utifrån lokala och regionala behov. De menade 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 menade 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.

6.3 Konkretisering av yrkes- och utbildningsplaner

Enligt förordningen om försöksverksamheten skulle skolan be- döma om den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen motsvarade de nationella målen för utbildningen och även i övrigt svarade mot de krav som ställdes i läroplan, kursplan och andra styrdokument. Skolhuvudmannen skulle också besluta om vilken eller vilka natio- nella eller lokala kursplaner som skulle tillämpas.

Eftersom avsikten varit att lärlingsutbildningen inom försöksverksamheten skulle jämföras med nationella program blev det uppenbart att en gedigen bearbetning, konkretisering och tolkning av styrdokument skulle komma att krävas där både skolan och arbetslivet rimligen måste bidra med sina respektive kompetenser. Här handlade det om att vara förtrogen med respektive nationellt program och därutöver tillämpa de särskilda styrdokument som inrättats för lärlingsutbildningen. Eftersom lärlingsutbildningens styrdokument i anslutning till försöksverksamheten var av en mycket övergripande och generell karaktär *krävdes* en grannliga bearbetning och konkretisering av vilket innehåll utbildningen skulle omfattas av, vilken omfattning olika delar av innehållet skulle ha och vilka kravnivåer som skulle tydliggöras. En plan över vilket innehåll och vilka kompetenskrav som skulle hänföras till den skolförlagda delen och vilka som skulle hänföras till den arbetsplatsförlagda delen skulle också upprättas. Behovet av tydliga riktlinjer för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen framstod som särskilt viktiga eftersom utbildningsmomentet omfattade minst hälften av den totala utbildningstiden.

I lärlingens slutbetyg skulle också en beskrivning av genomförda utbildningsavsnitt bifogas. Att utbildningen var ny innebar att det inte fanns några gamla planer att stödja sig på utan krävde en *i samråd mellan skolan och arbetslivet* uppgjord utbildningsplan som skulle tydliggöra innehåll, tidsplan och kompetenskrav. Obefintliga utbildningsplaner eller bristfälliga sådana, som dessutom är svagt förankrade i mål och riktlinjer, försvårar möjligheten att upprätthålla progression i en utbildning och att på säkra grunder göra bedömningar av elevernas lärande. Brister i konkretisering av yrkes- och utbildningsplaner går alltså ut över kvaliteten och likvärdigheten i yrkesutbildningen och gör det svårt att sätta betyg på det arbetsplatsförlagda momentet.

Vår undersökning visar 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 hade en ganska liten plats i lärlingsråden. Det verkar som att det var karaktärsämnesläraren som i många fall planerade utbildningen. Riktlinjerna var emellertid ofta ganska allmänna och övergripande. I de fall då planerna sedan presenterades i lärlingsrådet ansåg vissa arbetslivsföreträdare att det ibland varit svårt att få gehör för kompletteringar, preciseringar och ändringsförslag. Någon arbetslivsföreträdare lyfte fram att karaktärs-

ämnesläraren, alltså den som planerat utbildningen, absolut inte var uppdaterad på vad som gällde i arbetslivet och att arbetslivets synpunkter därför borde ha fått ett 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, menar en av arbetslivets företrädare. Flera av dem har i samband med intervjuerna tydligt deklarerat att de inte är beredda på att ge lärlingarna "utbildning" som stipulerats. Platser tillhandahålls och eleven och skolan får anpassa sig efter vad arbetsplatsen kräver. En skolföreträdare som har erfarenhet av detta framhåller också att arbetslivet styr utbildningen godtyckligt efter sina egna behov, men att detta också möjliggörs av de vaga riktlinjerna för lärlingsutbildningen. Några fackliga företrädare poängterade också vikten av att aldrig nyttja eleven som arbetskraft.

Flera arbetslivsföreträdare pekar också på problemet med att det måste vara tydligt vilka allmän- och yrketeoretiska kunskaper skolan erbjuder för att de ska kunna gå vidare i sin kunskapsutveckling när de kommer till arbetsplatsen. Många lärlingar kommer alltför dåligt förberedda ut i arbetslivet och där finns inte tid att ta hand om den som inte kan de enklaste grunderna. Några arbetslivsföreträdare har berättat att de i lärlingsrådet diskuterat detta och att olika lösningar har identifierats. En sådan är att lärlingarna förbereds längre tid i skolförlagd utbildning innan de går ut i arbetslivet. Det finns alltså arbetslivsföreträdare som lyft fram exempel på ett väl 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 visade sig inte alltid vara en följd av lärlingsrådets arbete och har inte heller varit systematiskt förankrat i rådet, utan kan snarare sägas ha byggts på enstaka relationer som ju kan vara bra men inte självklart är hållbara över tid. Det framkom alltså en hel del otydligheter kring dessa frågor. Kvalitets- och styrningsarbetet verkar ganska godtyckligt hanterat och lärlingsrådets betydelse i sammanhanget framstod ofta som oklar. Det ska återigen framhållas, som framgått tidigare, att det också finns exempel på lärlingsråd som arbetat 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.

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 lärlingarnas arbetsplatsförlagda utbildning ska betyg sättas av läraren efter samråd med handledaren. Här behöver knappast poängteras vilken grundläggande 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.

Vid många skolor och arbetsplatser läggs troligtvis 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 besvarade enkäten har angett att de inte har tagit upp bedömningsfrågor i lärlingsrådet, vilket är alarmerande. Skolan och arbetslivet har ett gemensamt ansvar för den uppgiften och rådet borde ha tagit ett stort ansvar för att utforma gemensamma riktlinjer och hitta former för genomförande. Risken är uppenbar att många har saknat systematiska verktyg, som varit väl förankrade i både skolan och i arbetslivet, och som kunde ha använts gemensamt för en analys av elevernas kunskapsutveckling. Här finns förmodligen ett stort behov av stödmaterial och riktlinjer inför inrättandet av de programråd som ska ersätta lärlingsråden. De nya nationella programråden borde också i samverkan med Skolverket kunna bidra i sammanhanget.

6.4 Arbeta med elevfrågor samt uppföljnings- och trepartssamtal

Enligt gymnasieförordningen ska en individuell studieplan upprättas för varje elev. Här ska elevens studiegång definieras och det skulle också enligt lärlingsförordningen framgå om eleven följde 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 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 lyftes också fram av många arbetslivsföreträdare som avgörande för hur lärandeprocessen och samordningen mellan skola och arbetsplats fungerade.

Ett centralt inslag i elev- och uppföljningsarbetet är det trepartssamtal som förordningen föreskrev att elev, handledare och karaktärsämneslärare skulle 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 blev det uppenbart att förekomsten av trepartssamtal varierade från inga alls till flera gånger per termin. En intervjuperson menade 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 beskrev å andra sidan väl organiserade rutiner för trepartssamtal som ”fyrpartssamtal” som genomfördes tre gånger per termin. Att det var ett fyrpartssamtal berodde på att lärlingsrådsrepresentanten och tillika chefen i det aktuella företaget ville delta i samtalen tillsammans med elev, handledare och karaktärsämneslärare. Han menade 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 tog sedan i sin tur ansvar för frågor kring studie-situation och kunskapsutveckling.

Mellan dessa två exempel som utgör ytterligheter fanns många mer eller mindre framgångsrika sätt att svara mot kravet om systematisk handledning och kommunikation med eleven. Det är emellertid otillfredsställande att denna viktiga del av lärlingsutbildningen inte fungerade mer likvärdigt. Flera intervjupersoner som företräder arbetslivet gav också uttryck för ett missnöje med att samverka med skolan och karaktärsämneslärarna inte systematiserades i större utsträckning. Det handlade 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 ett organ som lärlingsrådet ska ha blir viktiga. Skolorna ansåg att de arbetade mycket eller ganska mycket i lärlingsrådet med frågor kring *elevens utveckling*, drygt 50 procent, och cirka 30 procent menade att det även gäller *elevens lärande*. Beträffande *psykosociala* frågor så angav 30 procent att det var en central fråga. Men en lika stor andel angav att psykosociala frågor sällan eller aldrig togs upp i lärlingsrådet.

Det förhållandet att elevfrågor inte självklart aktualiserades i lärlingsrådet förklarades i intervjuer med att det är alltför känsliga frågor av personlig karaktär som hanteras och att det är olämpligt att elever deltar. Någon informant menade å andra sidan att eleverna är oundgängliga i utformning av principer för arbete med elevfrågor och att elevfrågor måste vara centrala i lärlingsrådet. Samtidigt ser vi det som att elevfrågor av mer individuell karaktär skulle 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 och nu de programråd som ska inrättas varje termin avsätter ett särskilt möte där individuella elevfrågor hanteras utan att elevrepresentanter deltar. Här kunde eventuellt skolans elevvårdspersonal medverka.

I intervjuerna kunde emellanåt en kulturskillnad mellan företrädare för arbetslivet, å ena sidan, och skolans företrädare å den andra skönjas. Arbetslivets företrädare framstod som mer angelägna att diskutera personfrågor och ”ta tag i problemen”, där man upplevde att sådana fanns. Skolan framstod i dessa beskrivningar som försiktigare.

6.5 Handledarutbildning

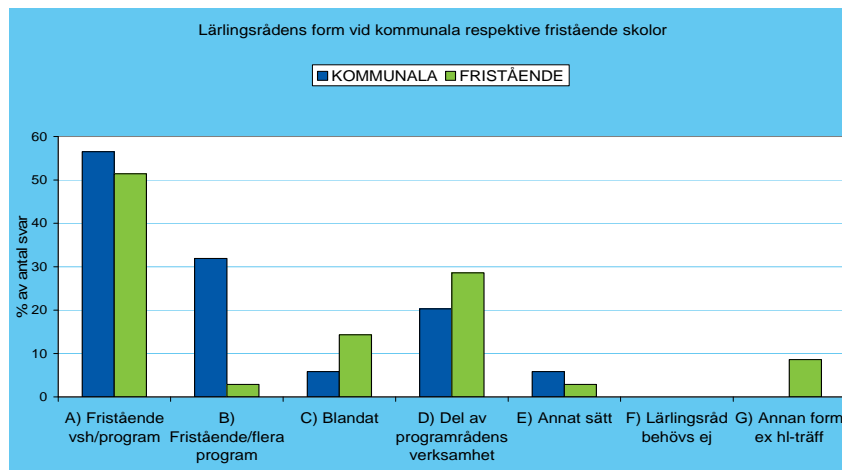
Av det som berörts ovan om skolans och arbetslivets gemensamma ansvar blir det uppenbart att handledarutbildningen är en väsentlig fråga. I förordningen för gymnasial lärlingsutbildning definierades lärlingsrådets ansvar för handledarfrågan. Lärlingar skulle, stod det utbildas under ledning av en handledare och skolan *skulle* säkerställa att de arbetsplatser som tog emot lärlingar skulle ha kompetenta handledare. Bara den handledare som hade nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och som i övrigt bedömdes som lämplig, *fick* anlitas. Skolan och arbetslivet skulle alltså gemensamt definiera vad som krävdes av en kompetent handledare och vad som kunde betraktas som nödvändiga kunskaper och också definiera lämplighet hos en handledare. Därefter skulle en utbildning med lämpligt innehåll utformas. Skolan hade ansvaret för att tillhandahålla handledarutbildning och fick 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 arbetade inom ramen för lärlingsförsöket hade genomgått handledarutbildning angav knappt 20 procent av skolorna att handledarna hade utbildning,

medan 50 procent hade markerat att handledarna ”till viss del” hade genomgått sådan utbildning. Knappt 30 procent av skolorna angav att handledarna ”i liten grad” eller ”inte alls” hade genomgått utbildning.

Diagram 4



Vid en jämförelse mellan kommunala och fristående skolor visade det sig att de kommunala skolorna i högre grad hade utbildade handledare. Här kan de kommunala skolornas erfarenhet och tradition spela roll. Men ekonomiska motiv kan också ha spelat en roll. Handledare ska enligt förordningen ha handledarutbildning och med tanke på att de fristående skolorna har utbildat ett så stort antal lärlingar, framstår bristen på utbildade handledare som ett problem som vi menar borde beaktas.

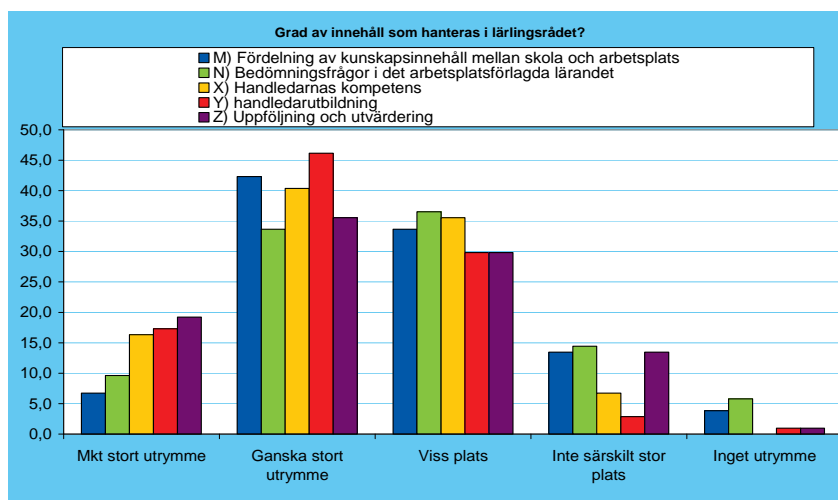
En fråga handlar om huruvida handledarna *hade* utbildning. En annan fråga var hur omfattande och vilken kvalitet utbildningen hade. Det framstod som att kvaliteten på de handledarutbildningar som genomfördes i anslutning till lärlingsförsöket varierade kraftigt. Arbetslivsföreträdare återgav i intervjuerna samma ytterligheter i den här frågan som i flera andra frågor. Någon beskrev hur den egna branschen hade utbildat samtliga handledare, såväl de som handledde gymnasielärlingar som andra lärlingar och elever, under sju dagar. Här bidrog skolan med resurser för den första delen medan arbetslivet svarade för resterande kostnader. Andra företrädare menade att det inte har varit aktuellt med handledarutbildning

medan åter andra beskriver att skolan visserligen har erbjudit, men att det ”inte fanns en chans” för handledarna att hinna med det. De hade för mycket att göra och det skulle bli ett alltför stort ekonomiskt avbräck. Flera arbetslivsföreträdare och fackliga företrädare kände inte till om handledarna hade genomgått utbildning och hade heller ingen aning om det förekommit utbildning. De menade också att skolorna borde ha erbjudit ekonomisk ersättning när de kallade till halv- eller heldagar för att utbilda handledare.

När det gällde frågor om handledarnas kompetens så angav knappt 60 procent av skolorna i enkäten att frågor av det här slaget hanterades i rådet. Beträffande handledarutbildning visade det sig att knappt 65 procent av skolorna uppgav att dessa frågor fick ett mycket stort eller stort utrymme i lärlingsrådets arbete. Samtidigt markerade mellan 35 och 40 procent att dessa frågor hade fått ett visst eller begränsat utrymme (Se diagram 5). Med tanke på det ansvar handledaren har inom lärlingsutbildningen så blev en tydligare reglering av kravet på handledarutbildning i våra ögon uppenbart nödvändigt vilket också betonades i den senaste gymnasieutredningen. Viss omfattning och vissa obligatoriska inslag menar vi bör ingå. Arbetet med kvalitetssäkring av lärlingsutbildningen i de kommande programråden skulle kunna underlättas med en tydligare reglering. En av arbetslivet och skolan certifierad handledarutbildning skulle förutom att kunna bidra till kvalitetssäkring av lärlingsutbildning samtidigt kunna vara meriterande för handledaren inför lönesamtal eller inför ansökan till yrkeslärarutbildning. Det är, anser vi, viktigt att handledarskapet får en professionell och därmed attraktiv status på arbetsplatserna. Skolverkets verktyglåda skulle kunna utgöra ett bra underlag och de nya nationella programråden bör kunna bidra med ytterligare underlag. Dessvärre verkar det som om kraven tonats ned inför införandet av det nya gymnasiet. Vi anser att de brister vi har kunnat identifiera snarare signalerar behov av skärpning och kraftsamling kring handledarfrågan.

I diagram 5 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.*

Diagram 5



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

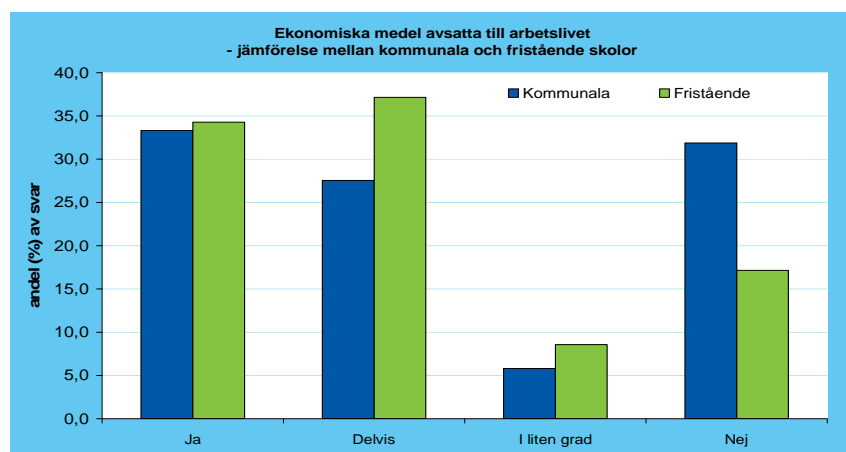
6.6 Medelsfördelning och resursfrågor

Ett statsbidrag på 25 000 kronor per deltagande elev och läsår har utgått till huvudman för skolor som har deltagit i försöksverksamheten. Statsbidraget skulle enligt anvisningarna i förordningen bland annat användas för att utveckla handledningens kvalitet via exempelvis handledarutbildning och täcka merkostnader för uppföljning och samordning av lärlingsutbildning. De skolor som har

deltagit i lärlingsförsöket har också behållit den sedvanliga skolpengen för de deltagande eleverna fullt ut. 15 000 kronor av det särskilda statsbidraget per elev ska kunna utgå till arbetsplatsen.

Våra uppföljningar har visat att ledamöterna i lärlingsråden vanligtvis inte har fått några särskilda resurser som ersättning för arbetet i rådet. Samtliga aktörer med hög representation i rådet, alltså skolledare, karaktärsämneslärare och arbetslivsrepresentanter, har haft uppdraget inom ramen för sina tjänster. I vår enkät hade vi en fråga om huruvida företagen får del av statsbidraget. Svaren från både kommunala och fristående skolor visade att drygt en tredjedel av arbetsplatserna fick det. Drygt en tredjedel av arbetsplatserna fick enligt enkäten *inte alls* eller *i liten grad* del av statsbidraget. Resterande skolor menade att arbetslivet delvis eller i viss grad fick del av statsbidraget. Det måste emellertid 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. I efterhand måste vi betona att uppgiften om att så många som en tredjedel av arbetsplatserna fått någon form av ersättning från skolan nog får betraktas som mindre tillförlitlig.

Diagram 6



Intervjuerna ger en relativt entydig bild. Resurser till arbetsplatserna för medverkan i lärlingsutbildningarna är ett marginellt fenomen. Den här bilden har snarast förstärkts efter intervjuerna våren 2011.

Det finns exempel på att skolor har betalat företagen för att täcka kostnader för lärlingarnas arbetskläder, utrustning och lunchmat, men detta är ytterst ovanligt. Någon ersättning riktad direkt till handledarna på arbetsplatserna har vi inte sett något exempel på. Ersättning för deltagande i rådsmöten har knappast heller förekommit. Flera arbetslivsföreträdare har också uttryckt att de ser det som naturligt att arbetsplatsen, av eget intresse, skulle stå för kostnader i anslutning till det arbetet.

Samtidigt har vi fått intrycket att medvetenheten om resursfrågorna verkar vara något osäker och vissa företrädare har haft uppenbara 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 vi har intervjuat har verkat svagt insatta i frågan. En företrädare pekade på att resursfrågor på alla nivåer har hanterats i lärlingsrådet, allt från USB-minnen till kurslitteratur. En annan företrädare menade att skolan använder de avsatta resurserna för egna intressen och ytterligare en företrädare uppgav att skolan tar betalt, 15 kronor 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. I våra intervjuer under våren 2011 har flertalet respondenter framhållit att ersättning till företagen skulle underlätta och göra fler företag engagerade i lärlingsutbildningen, men att ersättningen i sig själv inte är någon nyckel till en framgångsrik lärlingsutbildning. En fortsatt utveckling av lärlingsutbildningen hänger snarare på hur man organiserar utbytet skola-arbetsliv och på kvalitetssäkringen av utbildningen.

Med tanke på den centrala roll som tillskrevs lärlingsråden i försöksverksamheten borde samtliga frågor som har berörts i avsnitt 6 ha haft 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 haft den plats i lärlingsråden som rimligen varit motiverat med tanke på rådets strategiska betydelse. Uppenbarligen har osäkerheten varit alldeles för stor om lärlingsrådets egentliga roll och funktioner. Lärlingsråden i sig själva har varit för svaga.

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 har varit tillräckligt tydligt specificerade och reglerade. Det bidrar i sin tur till att förordningens intentioner med lärlingsråden inte har uppfyllts. Lärlingsråden har inte fått den samordnande, kvalitetssäkrande och styrande funktion som motsvarande partssammansatta organ har inom t.ex. dansk och norsk yrkesutbildning.

Nu har alltså regering och riksdag beslutat att den lärlingsutbildning som kommer att bedrivas inom ramen för de reguljära yrkesutbildningsprogrammen i gymnasieskolan från och med hösten 2011 inte kommer att formas via särskilda lärlingsråd. Det kommer att räcka att skolorna inrättar lokala programråd för samråd med arbetslivets intressen. Några tydligare anvisningar vad gäller uppföljning och handledarutbildning förekommer inte heller i styrdokumentet. Vi beklagar detta. Vi menar att resultaten av bland annat vår uppföljning snarast talar för behovet av en starkare reglering av utbytet mellan skola och arbetsliv samt tydligare anvisningar när det gäller uppföljning och kvalitetssäkringen av den arbetsplatsförlagda utbildningen.

Våra slutsatser kan möjligen ha en viss relevans för programrådets arbete framöver. Det vore olyckligt om programråden bara fick en rådgivande roll. Råden måste ges mer substantiella funktioner. Våra slutsatser kan 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 lärlings- och programrådets 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 rättsäker 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 programråden att se till att sådana utbildningsplaner finns tillgängliga på alla områden där det finns lärlingar. De nationella programråden skulle tillsammans med yrkesnämnderna och Skolverket kunna bidra till detta arbete.
- 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 programråden och skolorna försöka organisera ett system för växelutbildning. Det borde finnas anvisningar om detta i gymnasieskolans styrdokument.
- I dag finns inget utvecklat system för att utse arbetslivsföreträdare i lärlingsråd och programråd. 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 råden blir mer av en diskussionsklubb utan påtagligt inflytande.

- På många skolor ställs lärlingsutbildningen inför ett logistikproblem som hänger samman med yrkeslärares 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 utbildningssamordnare som uteslutande ägnar sig åt lärlingsutbildningen. På de skolor där man har utbildningssamordnare fungerar utbytet mellan skola och arbetsplatser oftast bättre.
- I våra intervjuer har flera företrädare för arbetslivet gett uttryck för en önskan om att eleverna borde få en bättre allmän- 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 bör övervägas om inte den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen skulle begränsas under det första läsåret. Detta skulle också kunna bidra till att minska avhoppet från utbildningen, matchningen mellan elever och arbetsplatser skulle underlättas.
- 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. Flertalet handledare på arbetsplatserna är inte utbildade. 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 från utbildningspaketet för handledare på olika yrkesområden. De företag vars handledare deltar i utbildningen ska få ekonomisk kompensation för detta. En bättre organiserad handledarutbildning borde kunna utgöra en merit vid löneförhandlingar och dessutom beaktas vid ansökningar till yrkesläroverutbildning. Vi beklagar att man på politisk nivå inte har velat lägga fram ett förslag om obligatorisk handledarutbildning.

- 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 (inklusive ett särskilt statsbidrag inom ramen för försöksverksamheten). I våra samtal med företrädare för arbetslivet i lärlingsråden har det framkommit 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 utvidga de lokala programrådets ansvar och befogenheter till att också fatta beslut om resursfrågor och medelstildelning.

Källor och referenser

Edgren, Lars, (1987), *Lärling – gesäll – mästare. Hantverk och hantverkare i Malmö 1750–1847.*

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.*

Regeringens prop. 2010/11:104 *Kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning.*

- 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.*
- SFS 2010:1102 *Statsbidrag till försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.*
- SFS 2010:2039 *Gymnasieförordningen.*
- 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?*
- SOU 2010:75 *Gymnasial lärlingsutbildning – Utbildning för jobb.*

Hur ska vi kvalitetssäkra den framtida gymnasiala lärlingsutbildningen för att säkra arbetsmarknadens behov?

– Branscher & yrkesnämnder ger sin bild

Nationella lärlingskommittén
Utredningssekreterare Annika Jervgren

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Nationella lärlingskommittén har i uppdrag att följa och bedöma försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning. Kommittén ska främja den arbetsplatsförlagda utbildningen inom försöksverksamheten och därmed bidra till att höja kvaliteten inom den yrkesinriktade utbildningen. Efter drygt två års erfarenheter har Kommittén lämnat ett antal förslag som ska utveckla och förbättra förutsättningarna för gymnasial lärlingsutbildning. Från och med den nya gymnasieskolans införande 2011 kommer det att finnas två möjliga vägar till en yrkesexamen, där gymnasial lärlingsutbildning är en möjlig väg.

Kommittén genomförde under sitt första verksamhetsår tre ”hearings” (utfrågningar) med inbjudna branscher och yrkesnämnder, där syftet var att ta reda på deras intresse för gymnasial lärlingsutbildning. Under 2011 genomfördes ytterligare fyra bransch- och yrkesnämndsträffar i seminarieform. Då var syftet att diskutera och finna möjligheter på vilket sätt vi kan kvalitetssäkra den nya utbildningsformen gymnasial lärlingsutbildning. Företrädare för branschorganisationer och yrkesnämnder fick här möjlighet att tillsammans diskutera utbildningens upplägg och genomförande. 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 branscher, vilket skulle kunna förklaras av 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 har kommittén använt en ny metod för att stimulera företag och branscher till att utveckla samarbetet lokalt, regional och nationellt i utformningen av utbildningen.

1.2 Mål

Målet med branschträffarna var att dels utreda branscherna och yrkesnämndernas synpunkter och behov om gymnasial lärlingsutbildning samt bedöma hur Kommitténs förslag kan möta arbetslivets behov gällande kvalitetssäkring av utbildningen.

1.3 Syfte

Syftet med branschträffarna var att diskutera och finna möjligheter på vilket sätt vi kan kvalitetssäkra den nya utbildningsformen gymnasial lärlingsutbildning och det arbetsplatsförlagda lärandet. Branschföreträdare och företag på nationell, regional och lokal nivå fick möjlighet att tillsammans hitta effektiva sätt att diskutera utbildningens upplägg och genomförande. Nationella lärlingskommittén kommer att beakta framförda synpunkter och göra bedömningar utifrån arbetslivets behov inför slutbetänkande i november 2011.

1.4 Frågeställning

Den frågeställning som användes vid träffarna var:

Hur ska vi kvalitetssäkra framtida gymnasiala lärlingsutbildning för att säkra arbetsmarknadens behov?

Avsikten var att diskutera och utreda vilka behov av kvalitetssäkring och stöd det finns från olika aktörer på lokal, regional, nationell nivå samt vilka är de olika aktörernas roller och ansvar för planering, genomförande och uppföljning av den gymnasiala lärlingsutbildningen.

1.5 Avgränsning

Vid vår första branschträff hade vi möjlighet att ha deltagare från både branschföreträdare nationellt och regionalt samt företag som var lokalt representerade. Vid de tre följande träffarna valde vi att bjuda in branschföreträdare och yrkesnämnder på nationell nivå och där det var möjligt fanns deltagare med från regional nivå.

1.6 Metod och arbetssätt

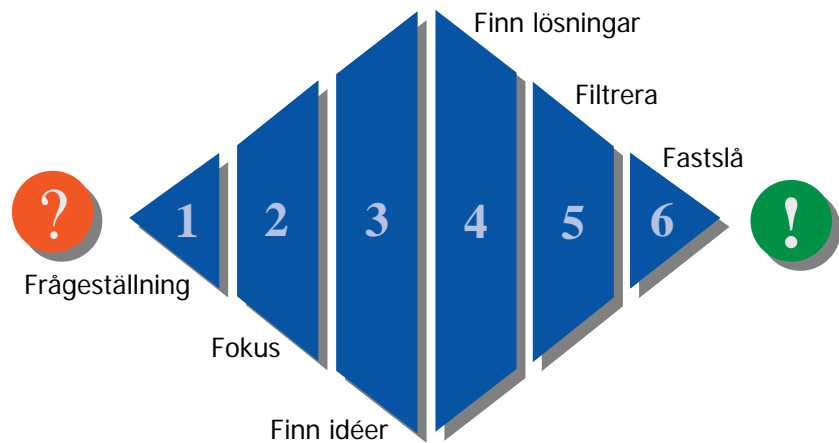
Kommittén har valt metod och arbetssätt som syftar till att företrädare för branschorganisationer och yrkesnämnder ska få möjlighet att använda en metod i kreativa processer som bygger på analys-session-resultat, där de förväntas att:

- få en gemensam värdegrund
- tänka i nya banor
- fokusera och komma framåt

Grunderna i den kreativa processen är att generera en stor mängd idéer och välja ut de allra bästa. Genom handledning och metodstöd har förslag och idéer tagits fram på ett effektivt sätt genom processtöd från företaget Crearum, även Kommitténs sekretariat har bistått med processtöd och expertkunskap.

Crearum har en metod och arbetssätt för att arbeta systematiskt med att lösa problem och möjligheter där de både drar nytta av gruppens erfarenheter och kunskaper för att ta fram idéer på lösningar, men också använder verktyg för att tänka ut helt nya idéer och lösningar. Metoden har sin bäring i forskning kring problemlösning och är ett systematiskt ramverk där de kompletterar med väl anpassade verktyg beroende av både frågeställningens art och gruppens sammansättning.

Nedan görs en generell beskrivning av metoden.



1. **Frågeställning:** Utgångspunkten för övningen är att enas kring det område som skall utvecklas. Detta görs i samråd med beställaren och arbetsgruppen. Att nå konsensus kring vad som avses med frågeställningen är centralt och ger en viktig riktning inför fortsatt arbete.
2. **Fokuspunkter:** Förutsättningar för kreativitet är att fokusera ett område i taget och bearbeta det på djupet. Därför är det bra att fokusera på olika centrala delar, såsom t.ex. vilka förutsättningar som gäller, vilka möjligheter som finns, vilka hinder och problem som är centrala.
3. **Finna idéer:** Utifrån prioriterade fokuspunkter tar vi fram idéer. Vi skiljer på erfarenhetsbaserade idéer och idéer som är "helt nya". Genom av olika verktyg hjälper vi deltagarna att tänka i nya banor och mönster.
4. **Finna lösningar:** En idé står sig ofta inte helt själv utan kombinationer av idéer brukar oftast bli en relevant lösning. I detta steg försöker vi se till helheten igen för att finna intressanta kombinationer för att lösa frågeställningen.
5. **Filtrering:** Av alla idéer och förslag till lösningar görs urval för att kunna arbeta med de som ses som mest relevanta.
6. **Fastslå:** Framtagande av handlingsplan för idéer och lösningar, vem gör vad, hur när och varför.

2 Genomförande

De fyra branschträffarna/seminarierna har haft lite olika karaktär beroende av möjligheter att få lokala företrädare att delta. Vid hälften av träffarna har det funnits representanter både från lokal, regional samt nationella företrädare. Vilket har gett oss erfarenheter som är värdefulla i vår sammantagna bedömning och analys.

2.1 Deltagare

Det har varit 13 medverkande branscher och yrkesnämnder med 40 deltagare från:

- Almega
- Byggnadsindustriernas Yrkesnämnd
- Elektriska Installatörsorganisationen (EIO)
- Frisörföretagarna
- Grafiska företagens förbund
- Sveriges Hantverksråd
- Industriarbetsgivarna
- Livsmedelsföretagen
- Plåt och vent Yrkesnämnd
- Svensk Handel
- Sveriges hotell- och restaurangföretagare (SHR)
- Vård & omsorg (SKL)
- Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA).

2.2 Tillvägagångssätt

Seminarierna inleddes med en genomgång av Kommitténs arbete och förslag, bakgrunden till den politiska ambitionen med en gymnasial lärlingsutbildning, Kommitténs sammansättning samt de olika uppdragen som kommittén arbetar med. Fokus handlar om att utgå ifrån den lärlingsutbildning som kommer att starta 2011 och se hur vi bäst kan stödja de aktörer som ska arbeta med lärlingsutbildning. En övning genomfördes kring kreativitet och innovation och kopplingar till nödvändigheten i nya arbetssätt och kvalitativa lärlingsutbildningar.

Branschföreträdarnas erfarenheter av lärlingsutbildning togs upp.

Huvudfrågeställningen; – Hur ska vi kvalitetssäkra framtida lärlingsutbildning för att säkra arbetsmarknadens behov? Föreläsarna fick arbeta i grupper med utgångspunkt från kommitténs förslag och utvecklade förslag till dessa. Arbetet avslutades med en uppsummering kring gemensamma tankar och frågor kring förslagen specifikt och frågeställningen generell.

2.3 Erfarenheter från försöksverksamheten

Branscherna och yrkesnämnderna fick möjlighet att diskutera sina erfarenheter av lärlingsutbildning, goda exempel men också generella synpunkter och reflektioner se nedanstående sammanställning:

- Det finns olika erfarenheter från branscherna – tydligt att olika branscher har olika behov, tradition och inställning till lärlingsutbildning.
- Frågor om skillnaden mellan teori och praktik lyfts och diskuteras. Det är inte alltid lätt att särskilja teori från praktik och det behöver inte vara så att teori endast fås i skolbänken.
- Viktigt att skolor (i huvudsak fristående skolor) tar ansvar för den arbetsplatsförlagda utbildningen och inte ”släpper ansvaret och kammar hem pengarna”, viktigt också att lärlingsutbildningen inte blir en ”slasktratt” för elever som har svårt att nå upp till målen i gymnasieskolan.
- Flera branscher upplever att kommunala skolor är bättre på branschkontakter än fristående skolor. Det räcker inte alltid med kontakt med lokala arbetsplatser utan det behövs ofta en kontakt med en mer aktör med ett mer övergripande branschperspektiv.
- Viktigt att betona skillnader mellan olika lärlingar – lärlingar som är kollektiv-avtalsreglerade och lärlingsutbildning som ett sätt att organisera lärlingsutbildningen.
- Etableringsfrågan tas upp – 2000 frisörer för mycket utbildas exempelvis varje år. Saknas en styrning där efterfrågan på kompetens styr. Kvaliteten blir då lidande och systemet utarmas.
- Handedarkompetensen är avgörande för god lärlingsutbildning.

- Nedbrytningen av kursplaner till arbetsmoment är en nyckel för en framgångsrik utbildning. Skolan behöver också organiseras så att de har möjlighet att vara närvarande i elevernas utbildning trots att utbildningen bedrivs ute på arbetsplatserna.
- Kvalitet handlar om många saker såsom att utbildningen knyter till arbetsmarknadsbehovet, både vad gäller innehåll och omfattning, det handlar om kontakter med näringslivet, tydliga roller mellan arbetsplats och skola vem som gör vad, gemensam syn på mål och planering. Att ersättning är kopplat till krav t ex genom handledarutbildning, former för APL perioder så det passar i första hand branschen inte skolan – lära sig hur branschen fungerar. Kvalitet innebär också att saker ska få ta tid.

3 Resultat från branschträffarna

Resultatet från samtliga fyra bransch- och yrkesnämndsträffar redovisas efter Nationella lärlingskommitténs olika förslag samt med tillägg av deltagarnas ytterligare synpunkter och idéer. Vi har i resultatet koncentrerat oss på att redovisa synpunkter som är både gemensamma för flera branscher, men även delade. I övrigt är redovisningen en sammanvägning av samtliga branschträffars resultat.

3.1 Behov av tydligare struktur i lärlingsutbildning

Hur ska skolans ansvar och medverkande arbetsplatsernas åtagande förtydligas?

Branscherna anser att Skolverket bör ha ansvar för att sätta tydligare roller och ansvar på ett generellt plan. Det är viktigt att föra dialog med både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. På nationell nivå behövs en ökad tydlighet i vissa frågor för att säkra en mer rättvis konkurrens såsom ersättning, konkretisering av kursplaner, säkerhetsfrågor, stöd för bedömning, krav på yrkeslärares insatser samt utbildningskontraktens innehåll m.m. Dessutom bör det finnas tydligare riktlinjer nationellt för vad som behövs t.ex. vid besök på arbetsplats samt nedbrytning av olika utbildningsmoment. Det bör även finnas fastslagna kriterier för vad som ska utföras regionalt och lokalt. Regional samordning av lärlingsplatser är viktig. Tydliggör mandat och beslutsvägar för lärlings-

rådens arbete (lokalt). Det behövs en nationell enhetlig och tydlig information och marknadsföring kring lärlingsutbildningen dels till företag, skola, elever och föräldrar.

Skolan har huvudmannaansvar för att genomföra gymnasial lärlingsutbildning och i utbildningskontraktet ska roller och ansvarsfördelningar förtydligas. Det är viktigt att roll- och ansvarsfördelningen är tydlig mellan skolan och företaget. Det måste finnas särskilda krav och förutsättningar uppfyllda innan en skola får påbörja en utbildning (t.ex. ”säkrade” lärlingsplatser) behövs. Utbildningsanordnare måste etablera en tidig samverkan med företag/landsting/kommun. Det är viktigt att även fördjupningar och inriktningar förankras med arbetslivet. Företagens behov/definition av relevanta arbetsuppgifter måste vara utgångspunkten för en kvalitativ, långsiktig lärlingsutbildning. Viktigt att också använda företagets möjlighet att bedöma andra kompetenser är de kursspecifika under lärlingens tid på arbetsplatsen, exempelvis ”handlingskompetens”.

För att en lärlingsutbildning ska fungera behövs en välstrukturerad och genomarbetad samverkan och support mellan yrkeslärare och handledare. I dag finns det strukturer för kvalitetssäkring av utbildning inom bl.a. vård och omsorgscollege som skulle kunna utgöra bra exempel. Nationella instrument för uppföljning och utvärdering och återkoppling bör finnas. En regional samordning för lärlingsplatser skulle vara en fördel och hur detta ska kommuniceras till lärlingarna är en viktig fråga. En introduktion skulle kunna ges på lokal nivå t ex en skola bjuder in handledare till skolan för att lära om studiemiljön, mål och elever.

3.2 Styrdokumentet (utbildningens mål) ska kunna brytas ner till utbildningsmoment som kan genomföras på arbetsplatsen

Hur ska ämnesplaner omsättas till utbildningsavsnitt på arbetsplatsen?

Branscherna anser att en tydligare nedbrytning av kursplanernas mål behöver göras. Skolan/Skolverket skulle kunna bryta ned kursplanemålen till ”läromål” utifrån branschen behov och detta skulle kunna omformas till en loggbok (branschspecifik). Loggbok för varje yrke och bransch – skapar tydlighet över arbetsmoment. Loggboken följer eleven och ställer krav samt förbereder på vilka arbetsmoment som behövs för att uppnå målen. Det behövs branschspecifika dokument för att öka likvärdigheten mellan olika utbildnings-

anordnare. Det är viktigt att avgränsa vad som ska ingå i gymnasieutbildningen och vilka moment som är eftergymnasiala samt vilka utbildningsavsnitt som ska ske på företagen. Det behöver bli inbyggt i systemet att det ofta krävs flera lärlingsföretag för att alla moment (mål) ska uppnås för eleven. Då arbetsmomenten utvecklas mycket fort krävs det en kontinuerlig uppdatering av yrkeskunskaperna. Den centrala branschorganisationen är en viktig aktör i att bryta ned kursplaner till arbetsmoment – bra om Nationella lärlingskommittén kan uppmuntra detta då företagen efterfrågar tydligare kravställning.

Det finns behov av stödmaterial om hur nationella kursmål ska brytas ned, IT stöd för dokumentation och uppföljning bör ske på nationell nivå. Utveckla förslag till webbaserade verktyg för uppföljning av elevers lärande skapar möjligheter till bra tre-parts-”samtal” (elev, lärare, handledare) gällande tiden på arbetsplatsen. Ett annat förslag är att ha ett arbetande lärarråd som tar fram goda verktyg och material som kan användas lokalt.

3.3 Obligatorisk handledarutbildning för företag

Hur ska en handledarutbildning vara upplagd?

Branscherna ser gärna en handledarutbildning som har en gemensam nationell grund med branschanpassad ”modul”. De anser att handledarutbildningen ska bidra till gemensam syn på kvalitet, handledarens roll respektive skolans roll och innehålla bedömningsgrunder samt branschspecifika frågor. Utbildningen ska vara likartad, ge pedagogisk kunskap och förståelse för rollen som handledare. Handledare ska ha en obligatorisk utbildning som är godkänd (certifierad) av respektive bransch. Samtliga medverkande branscher var eniga att det ska finnas en obligatorisk handledarutbildning, där Skolverket svarar för vad en generell sådan ska innehålla och branscherna för den specifika utbildningen (både regionalt, lokalt). Skolan ansvarar för handledarutbildningen till företaget, där skolans roll är att förklara förståeligt vad kursmålen innebär. Här är det viktigt att det finns ämnesberöriga yrkeslärare.

Det finns behov av att på arbetsplatsen dela på handledarrollen och därigenom också att strukturera rollfördelningen mellan flera handledare samt öka tillgängligheten hos yrkesläraren. Öka flexibiliteten för genomförande av handledarutbildningen t ex med hjälp av webbstöd/distansutbildning, utbildning på arbetsplats. Gärna

mixade grupper för handledarutbildningen. Viktigt att ta fram en form av kompetensprofil, så att handledaren har rätt förmågor, intresse, engagemang och kunskaper för att lära ut. Kontinuerligt stöd till handledaren är viktigt. Yrkeslärares, chefs och arbetslagets stöd är en nödvändighet.

Innehållet måste vara tydligt strukturerat för att ge handledaren kompetens att hantera sina varierande roller: kvalitetssäkring, pedagogik, bedömning, bemötande. Det finns även behov av att skapa forum/nätverk mellan handledare för erfarenhetsutbyte. Uppföljning och kompetensutveckling bör ske på ett systematiskt och gemensamt sätt.

I dag finns det universitetskurser som kan användas för handledarutbildning om det anses finnas behov av att utveckla nivån beroende av branschbehov. Högskolepoäng för handledarutbildningar ger förhöjd status och attraktivitet. Att vara handledare ska innebära en viss status och vara en befattning på företaget och som ska löna sig gärna genom en ekonomisk ersättning. På regional nivå; Skulle man kunna se över vilka som tidigare genomfört en handledarutbildning för att på så sätt använda tidigare erfarenheter. ”Benchmarka” därefter både nationellt och lokalt.

Det är viktigt att det inte utformas någon ”light”-handledarutbildning p.g.a. rädsla för att avskräcka ett företag till att åta sig uppdraget!

3.4 Ersättning till företag

Vad ska/kan/hur ska ersättningen gå till?

När det gäller ersättningsfrågan var inte alla branscher eniga, men det finns många förslag och idéer kring hur detta skulle kunna utvecklas. Vissa anser att det krävs nytänkande i frågan om ersättningsformer behövs, t.ex. genom att del av arbetsgivaravgiften går tillbaka och kompenserar de företag som tar emot lärlingar, praktikanter m.m. Ett annat förslag till finansiering är att medlemsavgifter (via branscherna) kan stödja lärlingsutbildningen.

Ekonomifrågan ska ses utifrån ett helhetsgrepp, belopp, former och från vilka ”kassor” detta ska finansieras. Ersättningen skall vara kopplad till krav. Viktigt att ersättningen går till företagen. Det finns behov av att öppna upp diskussionen kring användning av ”skolpengen”. När arbetslivet tar mer ansvar kanske de även bör ta en större del av ersättningen för att genomföra utbildningen. Det är

viktigt att en lärling inte blir ett billigt utbildningsalternativ för anordnare. Elevens ersättning kan även den vävas in i lärlings-systemet.

Nuvarande ersättning ska vara nationellt reglerad för att undvika onödig konkurrens kring frågan och det bör vara lika för alla utbildningar oavsett bransch. Strukturen för pengarna behöver ses över, i dag får en del företag ersättning andra inte. Det är viktigt med långsiktighet i statens löften om lärling, detta skapar möjligheter till långsiktig samverkan mellan skolan och arbetslivet. En del branscher tycker att ersättning ska gå till verksamheten (arbetsplatsen) ej till handledaren så att arbetsplatsen själv kan organisera sig så att det skapas utrymme för lärlingen. Inom andra branscher kan detta vara ett problem, eftersom det förväntas att handledaren ska utföra sina ordinarie arbetsysslor samt hinna handleda utan ersättning vare sig i tid eller pengar. Ersättning måste användas för att skapa TID för arbetslivet att bidra till lärande! Ett annat alternativ är att det betalas ut till lärlingsrådet som i sin tur fördelar för att öka vikten av rådet och dess samverkan.

Skolpengen – finns det möjlighet till liknande peng för lärlingsutbildning eller att skolpengen även används för att ersätta företag? Kostnaden per handledartimme kan bestämmas till fasta nivåer för ökad likvärdighet. Del av skolpengen skulle kunna ges till företaget utifrån handledarinsats och utbildning, den ska ses som ersättning för ett uppdrag.

Det bör vara branscherna som utser ”godkända företag” som tar emot lärlingar. Det ska vara attraktivare att ta emot lärling i lågkonjunktur och på så sätt blir företagen bättre rustade och undviker de största topparna och dalarna vid konjunktursvängningar.

3.5 Ökat inflytande för arbetsmarknads- och branschorganisationer samt regional samverkan

På vilket sätt vill ni kunna påverka?

Hur kan samverkan kvalitetssäkra utbildningen?

Branscherna ser det som viktigt att vara delaktiga och kunna påverka den gymnasiala lärlingsutbildningens kvalitet. De ser att det finns goda möjligheter att arbeta smartare genom att samordna sig regionalt kring bland annat dimensionering och utbildningsinnehåll. Det är programråden/lärlingsråden som ska svara för kvalitets-

säkring av yrkesutbildning och dess dimensionering. Samordning regionalt av APL platser krävs, då lärlingarna behöver flera praktikplatser. Säkra beslut och action bör ske på regional nivå. Det behövs tydligare koppling mellan programråden på olika nivåer. Det är även viktigt att hitta incitament för både kommunala som fristående skolor att samverka.

En del av branschernas parter önskar kunna rekommendera utbildningar och lärlingsföretag för att garantera kvalitet, men påpekar att det är även viktigt att få med ej branshanknutna sektorer. Skolverket skulle kunna ta fram allmänna råd genom Nationella programråden och som då är utgångspunkt för skolinspektionen.

Vård och Omsorg-collegekonceptet bygger på regional samverkan och det är möjligt att använda den modellen där det fungerar eller delar av den. Beslut om certifiering tas enligt konceptet på nationell nivå (på önskemål av regionen). Utmaningar finns dock kring VAR det samordnande ansvaret ska vara och hitta vilken aktör som ska vara samordnande för VoO-college. College – ett bra sätt att styra och främja regional samverkan mellan privata och kommunala skolhuvudmän.

Utgångspunkten ligger i skolans egen bedömning och analys av arbetsmarknaden lokalt/regionalt samt förutsätter en självreflektion – dvs. en analys av förbättringsområden och fortlöpande utvecklingsarbete.

Marknadsföring, validering och handledarutbildning kan göras regionalt. Lokalt viktigt med flexibla APL/APU perioder och överhuvudtaget platserna (logistik).

Nationella programråden skulle kunna ha en mer operativ roll/budget att arbeta med att jobba mer direkt mot skolhuvudmän med information och marknadsföring utifrån ett identifierat arbetsmarknadsbehov. Använda kompetensförsörjningsuppdraget som gymnasieskolan har! Programrådets arbetsfält skulle kunna vidgas till att innefatta andra utbildningsformer än de gymnasiala. Regionförbunden skulle möjligen kunna kopplas till programråden. Möjligheter att använda deras kompetens att exempelvis analysera regionala arbetsmarknader. Tips om att SKL är på gång med att samla branscher i regionala råd! Nationella programrådet skulle möjligen kunna vara värdar för årliga konferenser där regionala aktörer kan medverka och föra fram eller diskutera gemensamma frågor. Relevanta uppföljningar i programråden om målyrken för lärlingar vore intressant! Kan programråd önska eller ge uppdrag till Skolinspektionen att initiera kvalitetsgranskningar?

3.6 Lärlingsrådet bör utvecklas

Vilket ansvar och vika befogenheter ska gälla?

De flesta branscherna tycker att det krävs tydligare direktiv från staten om vad programråden ska göra och innehålla. Varför inte inrätta nationella branschöverskridande programråd? Det bör vara krav på att företagen ska vara med i lärlingsråden. I dag styr skolans schema för mycket och det är viktigt att hitta bättre samspel för form och struktur som passar både företagen och APL-perioderna och skolan. Tydliga mandat och uppgifter krävs för ett effektivt lärlingsråd. Råden bör även ta större ansvar för praktikanskaffningen.

Det krävs en systematiserad samverkan på nationell och lokal nivå. De frågor man kan påverka på respektive nivå ska behandlas där. Kopplingen mellan Nationella programrådet och det lokala rådet bör förtydligas. Viktigt med uppföljning och konsekvenser vid avvikelser.

Inom branschområdet vård och omsorg fungerar den regionala nivån genom vård- och omsorgscollege. Inom övriga branscher behövs ett organisationsansvar för bästa regionala utbud och samverkan. Det är en fördel om det går att samordna programråden med lärlingsråden, så att bördan för arbetsplatsrepresentanter är rimliga samtidigt som innehållet måste vara tillräckligt angeläget och konkret för att känna sig engagerad.

Det skulle vara bra om man kan skapa förutsättningar till att använda moderna media för att sprida information och protokoll från lärlingsrådsmöten. Det finns många fördelar med att samköra programråd med lärlingsråd.

3.7 Nationellt kvalitetssäkringssystem

Det är många branscher som ser ett behov av att flera frågor hantearas och styrs nationellt för att uppnå likvärdighet och kvalitet inom lärlingsutbildningen. Tydliga avtal och utbildningskontrakt är ett sätt att praktiskt hantera de krav som ska finnas för att driva och starta en lärlingsutbildning. Där är det viktigt att tydliggöra för arbetsplatserna som tar emot lärlingar att det är en del av en större helhet vad gäller utbildningen.

Lärlingsplatserna måste vara färdiga innan utbildningarna startar gällande omfattning, handledning, ”godkända handledare” m.m.

Det är önskvärt att Skolverket får i uppdrag att förtydliga vilka moment som kan läggas ut på arbetsplatser och att det blir en del av kvalitetssäkringssystemet. Kopplingen mellan teori och praktik och hur det ska kvalitetssäkras behöver tydliggöras. Positivt att hitta en rimlig nationell riktlinje gällande hur ofta lärare är ute på lärlingsplatsen.

Branscherna ser gärna en handledarutbildning som har en gemensam nationell grund med branschanpassad ”modul”. De anser att handledarutbildningen ska bidra till gemensam syn på kvalitet, handledarens roll respektive skolans roll och innehålla bedömningsgrunder samt branschspecifika frågor. Om utbildningen ska vara likartad, ge pedagogisk kunskap och förståelse för rollen som handledare är det viktigt att utveckla ett bra stöd till skolor för att kunna genomföra detta samt möjliggöra att handledaren ska ha en obligatorisk utbildning som där Skolverket svarar för vad en generell sådan ska innehålla och branscherna för den specifika utbildningen (både regionalt och lokalt). Detta skulle kunna vara en del av kvalitetssäkringen i utbildningen.

Det bör även finnas ett gemensamt krav på uppföljning kring hur det går med eleverna (görs per bransch?). Kvalitetssäkringssystemet måste bygga på mätbara men ej bara nationellt specificerade processer! Till exempel att varje skola ska ha ett kvalitetssäkringssystem. Utbildningskontrakten kan möjligen bidra till att styra och säkra företagets kvalitet. Viktigt att ett kvalitetssäkringssystem inte blir ett i huvudsak administrativt system där formella dokument snarare än att verksamhetens kvalitet bedöms. Gymnasiearbetet – yrkesexamen = kvalitetssäkring. Vissa frågor vad gäller kvalitet är bransch specifika. Det är viktigt att tänka ”good enough” på lokal nivå – på företagsnivå.

Branschen skulle kunna utse företag som är godkända och seriösa att genomföra APL. Uppföljning och behovsanalyser samt åtgärder bör ske på ett kontinuerligt, systematiskt och gemensamt sätt av utbildningen. Kvalitetssäkringssystemet bör kopplas till skolinspektionen. Det bör vara tydligare krav från nationell nivå för att säkra likvärdighet i lärlingsutbildningen är nödvändig. Ett förslag till det skulle kunna vara att införa nationella (yrkes)prov för att säkerställa likvärdig utbildning. En idé är att anamma Teknikcollege certifieringen så till vida att branscherna är aktiva i sin kvalitetsgranskning av utbildningen och att de som uppfyller vissa grundkrav kan ansöka om att bli granskade och få branschens godkännande.

3.8 Övriga branschspecifika synpunkter

Vid våra branschseminarier har flera frågor om utbildningars specifika förutsättningar diskuterats. Ett gemensamt upplägg menar man kan inte alltid passa alla yrken, då yrken kräver olika lång utbildning och har behov av olika kombinationer av teori och praktik. Om det ska vara möjligt att bygga upp väl fungerande lärlingsutbildningar inom ramen för gymnasieskolan måste det finnas en respekt för de olikheter som existerar inom olika yrkesområden. Det finns inte en mall som passar överallt. Utbildningsväsendet bör i nära samarbete med branscherna utforma olika lärlingsupplägg som är anpassade efter branschens behov och förutsättningar. I det utvecklingsarbetet är det viktigt att både involvera representanter för de centrala bransch-organisationerna likväl som från lokala arbetsplatser. I branschseminarierna har det blivit tydligt att perspektiven och synpunkterna kan skilja sig åt mellan lokal och nationell nivå. Här har vi valt att redovisa synpunkter från två branscher, där elbranschen (EIO) och Transportfackets centrala yrkes- och arbetsmiljönämnd (TYA) är de branschorganisationer som har synpunkter när det gäller dagens bestämmelser om att minst hälften av utbildningen ska ske på en arbetsplats. Båda anser att utgångspunkten för lärlingsutbildningen måste vara de behov som branschen har och som eleven måste ha med sig från sin utbildning. Övriga medverkande branscher har inte så tydligt uttryckt problem med just 50 procent APL.

Elföretagen anser att det gäller att göra lärlingsutbildningen mer attraktiv. Man behöver locka med att sannolikheten att få jobb är hög! För en framgångsrik gymnasial yrkesutbildning krävs engagerade företag, troligen behöver varje lärling ofta vara på flera företag, för att få tillräckligt allsidig APL. Det är ett högt tempo när eleven kommer ut och det ställer högre krav på bred kompetens och beredskap att lära sig mer! EIO framhåller att 75 procent av elektrikerutbildningens innehåll är teoretiskt vilket skapar behov av mycket tid i skolförlagd utbildning. På branschens egen friskola i Nyköping (ETG) lägger man maximalt ut cirka 22 veckors APU. Branschen anser att färdigutbildningen inte är klar när eleverna kommer ut från elprogrammet i dag. På ETG kan man också få tillgodoräkna sig APU-timmarna som redovisas i elevens lärlings bok. Elföretagen är mycket positiva till ETG:s upplägg men möjligen är det inte realistiskt att ha ett sådant upplägg över hela landet. De lokala företag som deltagit i seminarierna menar dock att de klarar

av att inom lärlingsutbildning (dvs. med halva tiden på företag) utbilda till de krav som branschen ställer förutsatt att de får resurser och medel. Problemen är att hinna med att lära in teoriavsnitten. Elbranschen konstaterar också att rekryteringsbehovet inom branschen är litet, (och räknar med att 900 anställs) i förhållande till alla de 2 600 som utbildas.

Även TYA är skeptisk till lärlingsutbildnings stora andel arbetsplatsförlagd utbildning. Det går att klara upp till 750 poäng av utbildningen på företagen, därefter blir det upprepning, vilket förutsätter att en högre del av utbildningen sker på skolan. TYA menar att det är en gradskillnad snarare än en artskillnad mellan ”vanlig” yrkesutbildning och lärlingsutbildning och uttrycker behov av att få anpassa lärlingsutbildningen till branschens krav. Inom transportbranschen vore möjligen 30 procent rimligare omfattning för lärlingens tid ute på företaget.

Branschbehörigheten har företagen ingen möjlighet att klara själva. Samtidigt måste ungdomarna få mängdträning för att klara av yrket och få en säkerhet i sin körning. Dilemmat handlar om att hitta en bra balans mellan mängdträning och teoriutbildning. TYA har i dag en kader på 700–800 utbildade handledare och instruktör. Transportbranschen har till skillnad från elbranschen stora rekryteringsbehov.

Det är de stora behörighetskraven som tar tid (körkortet) – det är den tid som påverkar behovet av skolförlagd utbildning. Precis som inom EIO skulle företagen klara alla dessa utbildningskrav om de hade rätt resurser och förutsättningar. Detta är dock en lång process som kräver stor omställning.

4 Slutsatser

Målet med branschseminarierna var att ta del av branschorganisationernas och yrkesnämndernas erfarenheter och behov av gymnasial lärlingsutbildning samt bedöma hur Kommitténs förslag kan möta arbetslivets behov gällande kvalitetssäkringen av utbildningen. Syftet med träffarna var att diskutera och finna möjligheter på vilket sätt vi kan kvalitetssäkra den nya utbildningsformen gymnasial lärlingsutbildning och det arbetsplatsförlagda lärandet. Branschföreträdare på nationell och regional nivå samt företag på lokal nivå fick möjlighet att tillsammans hitta effektiva sätt att diskutera utbildningens upplägg. Den tillämpade metoden var mycket upp-

skattad och deltagarna upplevde en stor delaktighet och påverkan samt ett viktigt erfarenhetsutbyte. Sekretariatet har även fått uttömmande och konkreta förslag från deltagande branscher, på vilket sätt myndigheter och andra aktörer skulle kunna arbeta vidare för att utveckla och kvalitetssäkra en gymnasial lärlingsutbildning mellan skola och arbetslivet. Bland flera branscher fanns det önskemål om att fortsätta utveckla kvalitetsarbetet i liknande former. Slut-satserna efter de fyra olika branschträffarnas resultat redovisas efter en indelning av de behov och synpunkter deltagarna ansåg vara av högsta prioritet för att kvalitetssäkra utbildningen:

- Struktur
- Stödinsatser
- Samverkan.

4.1 Struktur

På nationell nivå behövs en ökad tydlighet i vissa frågor för att säkra en mer rättvis konkurrens såsom ersättning, konkretisering av kursplaner, säkerhetsfrågor, stöd för bedömning, krav på yrkeslärarens insatser samt utbildningskontraktens innehåll m.m. Dessutom bör det finnas tydligare riktlinjer nationellt för vad som behövs t.ex. vid besök på arbetsplats samt nedbrytning av olika utbildningsmoment. Genom utbildningskontraktet ska roller och ansvarsfördelningar mellan skola och arbetsplats regleras. Det bör även finnas fastslagna kriterier för vad som ska utföras regionalt och lokalt.

En nationell enhetlig och tydlig information och marknadsföring kring lärlingsutbildningen behövs, dels till företag, skola och elever samt föräldrar skulle öka intresset och förståelsen för den nya utbildningsformen.

Det behövs branschspecifika dokument för att öka likvärdigheten mellan olika utbildningsanordnare. Det behöver bli inbyggt i systemet att det ofta krävs flera lärlingsföretag för att alla moment (mål) ska uppnås för eleven. Då arbetsmomenten utvecklas mycket fort – krävs kontinuerlig uppdatering av yrkeskunskaperna. Den centrala branschorganisationen är en viktig aktör i att bryta ned kursplaner till arbetsmoment. Företagens behov och definition av relevanta arbetsuppgifter måste vara utgångspunkten för en kvalitativ, långsiktig lärlingsutbildning. Det finns många branscher som ser ett behov av att flera frågor hanteras och styrs nationellt för att

uppnå likvärdighet och kvalitet inom lärlingsutbildningen. Genom tydliga avtal, utbildningskontrakt är ett sätt att praktisk hantera de krav som ska finnas för att driva och starta en lärlingsutbildning.

Uppföljning och behovsanalyser samt åtgärder bör ske på ett kontinuerligt, systematiskt och gemensamt sätt av utbildningen. Kvalitetssäkringssystemet bör kopplas till skolinspektionen. Tydligare krav från nationell nivå för att säkra likvärdighet i lärlingsutbildningen är nödvändig. Ett förslag skulle kunna vara att införa nationella (yrkes) prov för att på sätt säkerställa likvärdig utbildning.

4.2 Stödinsatser

Det finns behov av stödmaterial om hur nationella kursmål ska brytas ned, IT stöd för dokumentation och uppföljning bör ske på nationell nivå. Utveckla förslag till webbaserade verktyg för uppföljning av elevers lärande skapar möjligheter till bra "treparts-samtal" (elev, lärare, handledare) gällande tiden på arbetsplatsen. Ett annat förslag är att ha ett arbetande lärarråd som tar fram goda verktyg och material som kan användas lokalt. Branscherna ser gärna en handledarutbildning som har en gemensam nationell grund med branschanpassad "modul". De anser att handledarutbildningen ska bidra till gemensam syn på kvalitet, handledarens roll respektive skolans roll och innehålla bedömningsgrunder samt branschspecifika frågor. Handledare ska ha en obligatorisk utbildning som är godkänd (certifierad) av respektive bransch. Samtliga medverkande branscher var eniga att det ska finnas en obligatorisk handledarutbildning, där Skolverket svarar för vad en generell sådan ska innehålla och branscherna för den specifika utbildningen (både regionalt, lokalt). Skolan ansvarar för handledarutbildningen till företaget, där skolans roll är att förklara och översatt vad kursmålen innebär.

Ekonomifrågan ska ses utifrån ett helhetsgrepp, belopp, former och från vilka "kassor" detta ska finansieras. Ersättningen skall vara kopplad till krav. Viktigt att ersättningen går till företagen. Det finns behov av att öppna upp diskussionen kring användning av "skolpengen". När arbetslivet tar mer ansvar kanske de även bör ta en större del av ersättningen för att genomföra utbildningen. Det är viktigt att en lärling inte blir ett billigt utbildningsalternativ för anordnare. Elevers ersättning kan även den vävas in i lärlings-systemet. Branscherna hade olika förslag till hur finansieringsfrågan

skulle kunna lösas genom att nya ersättningsformer behövs, t.ex. genom att del av arbetsgivaravgiften går tillbaka och kompenserar de företag som tar emot lärlingar, praktikanter mm. Ett annat förslag till finansiering är att medlemsavgifter (via branscherna) kan stödja lärlingsutbildningen. Nuvarande ersättning ska vara nationellt reglerad för att undvika onödig konkurrens kring frågan – lika för alla utbildningar oavsett bransch.

4.3 Samverkan

Branscherna ser det som viktigt att vara delaktiga och kunna påverka den gymnasiala lärlingsutbildningens kvalitet. De ser att det finns goda möjligheter att arbeta smartare genom att samordna sig regionalt kring bland annat dimensionering, matchning och utbildningsinnehåll. Det krävs en systematiserad samverkan på nationell och lokal nivå. De frågor man kan påverka på respektive nivå ska behandlas där. Kopplingen mellan Nationella programrådet och det lokala rådet bör förtydligas. 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.

Regional samverkan kan initieras utan sammanhållande branschorganisation utan som en sammanslutning av företag i regionen. Skolverket kan identifiera regionala motparter – observera att det är viktigt att inte tappa något yrke om det inte finns med i det nationella programrådet – eller andra nätverk.

Den enskilda kommunen är ofta för liten för planeringen av gymnasieskolans yrkesutbildning. Branscherna efterlyser helhetssynen på yrkesutbildningen, ofta saknas friskolorna i samverkan. Dimensionering och kompetensmatchningen av yrkesutbildningen är inte en lokal fråga utan bör ses i ett regionalt eller nationellt sammanhang.

Branschens parter önskar kunna rekommendera utbildningar – skapa ”Branschrekommenderad utbildning/skolor”. I dag finns liknande eftergymnasiala lärlingsutbildningar där branschen godkän-

ner/rekommenderar företag. Branscherna önskar också bidra med rekommendationer om lämplighet på lärlingsutbildningsföretag gällande kvalitet, organisation och innehåll. Skolverket skulle kunna ta fram allmänna råd genom de nationella programråden (avseende lärlingsutbildning). Detta skulle bli en utgångspunkt för Skolinspektionens granskning.

Det bör finnas en tydligare koppling mellan nationella-regionala-lokala bransch- och programråd. I dagsläget är kommunikationen mellan det nationella programrådet och det lokala rådet bristfällig. Där för krävs tydligare direktiv om vad programråden ska göra och innehålla när de införs permanent i gymnasieskolan 2011. De lokala programråden bör ges i uppdrag att garantera att alla arbetsplatser som tar emot lärlingar har kompetenta handledare. När det gäller lärlingsråden bör man systematisera samrådet på nationell likväl som lokal nivå. Det är viktigt att säkerställa att fokus ligger på frågor som man kan påverka lokalt., andra ärenden bör lyftas till regional eller nationell nivå.

5 Förslag till fortsatt utvecklingsarbete

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. Därför blir i en utbildningsform som gymnasial lärling, där minst 50 procent av utbildningen är förlagd till arbetsplats, en möjlighet till en betydelsefull övergång från skola till arbetsliv. Samtidigt ställer detta högre krav på skolan att anpassa och överföra kursmål till det verkliga arbetslivet. Yrkeslärarens roll förändras och arbetsplatserna behöver en möjlighet att lägga resurser och tid på att ta emot. Sammantaget ser vi att detta kräver ett långsiktigt implementeringsarbete i form av utveckling och stödinsatser för att kvaliteten ska kunna upprätthållas, där både skola, elever och företag ser möjligheterna i gymnasial lärlingsutbildning. Kommitténs sekretariat föreslår därför följande insatser för ett fortsatt utvecklingsarbete.

5.1 Struktur

Branschorganisationerna ser stora behov av en ökad tydlighet och önskar en påtagligare nationell styrning gällande utbildningens innehåll och struktur. Det blir mer effektivt och likvärdigt om det finns tydligare riktlinjer. En ökad och likvärdig informationsinsats, där branscherna kan bidra att göra utbildningsformen mer känd och där företag ser möjligheter och förstår vilka åtaganden som krävs. Följande förbättringsförslag skulle medverka till att utbildningen får en ökad kvalitet.

- Utveckla ett nationellt enhetligt och tydligt informations- och marknadsföringsmaterial kring lärlingsutbildningen dels till företag, skola, elever och föräldrar.
- På nationell nivå behövs det utvecklas en ökad tydlighet för att säkra en mer rättvis konkurrens. Därför bör det tas fram riktlinjer för ersättning, konkretisering av kursplaner, säkerhetsfrågor, stöd för bedömning, krav på yrkeslärares insatser samt utbildningskontraktens innehåll m.m.
- Utred befintliga strukturer för kvalitetssäkring (t.ex. vård- och omsorgscollege).
- Utveckla branschspecifika dokument för att öka likvärdigheten mellan olika utbildningsanordnare. Då arbetsmomenten utvecklas mycket fort – krävs kontinuerlig uppdatering av yrkeskunskaperna. Den centrala branschorganisationen är en viktig aktör i att bryta ned kursplaner till arbetsmoment. Företagens behov och definition av relevanta arbetsuppgifter måste vara utgångspunkten för en kvalitativ, långsiktig lärlingsutbildning.
- Uppföljning och behovsanalyser samt åtgärder bör ske på ett kontinuerligt, systematiskt och gemensamt sätt av utbildningen. Kvalitetssäkringssystemet bör kopplas till skolinspektionen. Tydligare krav från nationell nivå för att säkra likvärdighet i lärlingsutbildningen är nödvändig.
- Förslag att utforma Nationella (yrkes)prov för att säkerställa likvärdig utbildning.

5.2 Stödinsatser

Olika stödinsatser ger enligt branschorganisationer en stabilitet och utveckling av den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Det öppnar även upp för att samverka mellan skola och arbetsliv genom branschernas delaktighet säkerställa arbetslivets framtid behov och kompetenser. I detta utvecklingsarbete är det viktigt att involvera representanter från branschorganisationerna centralt, regionalt som från och lokala arbetsplatser. Den metod som använts vid de fyra seminarierna kan med fördel användas vid ett fortsatt implementeringsarbete.

- Utveckla ett stödmaterial om hur nationella kursmål ska brytas ned, IT stöd för dokumentation och uppföljning detta bör ske på nationell nivå. Om möjligt kan branschorganisationernas egna loggböcker (där det finns) utgöra en bra plattform.
- Utveckla förslag till webbaserade verktyg för uppföljning av elevers lärande skapar möjligheter till bra ”trepartssamtal” (elev, lärare, handledare) gällande tiden på arbetsplatsen.
- Ett förslag är att ha ett arbetande lärarråd som tar fram goda verktyg och material (för elevers lärande) som kan användas lokalt.
- Ta fram en handledarutbildning som har en gemensam nationell grund med branschanpassad ”modul”. Handledarutbildningen ska bidra till gemensam syn på kvalitet, handledarens roll respektive skolans roll och innehålla bedömningsgrunder samt branschspecifika frågor. Handledare ska ha en obligatorisk utbildning som är godkänd (certifierad) av respektive bransch.
- Skolverket svarar för vad en generell sådan ska innehålla och branscherna för den specifika utbildningen (både regionalt, lokalt). Skolan ansvarar för handledarutbildningen till företaget, där skolans roll är att förklara förståeligt vad kursmålen innebär.
- Inom ramen för det Nationella programrådet skulle arbetsgrupper kunna skapas för att konkretisera gymnasieskolans ämnesplaner och göra de mer användbara för en utbildning vars mål lärlingar endast kan nå genom en tydlig samverkan och ansvarsfördelning mellan skolan och arbetslivet.
- Ekonomifrågan ska ses utifrån ett helhetsgrepp, belopp, former och från vilka ”kassor” detta ska finansieras. Ersättningen skall

vara kopplad till krav. Viktigt att ersättningen går till företagen. Det finns behov av att öppna upp diskussionen kring användning av "skolpengen". När arbetslivet tar mer ansvar kanske de även bör ta en större del av ersättningen för att genomföra utbildningen. Elevens ersättning kan även den vävas in i lärlings-systemet.

- Nationella lärlingskommittén har tillsammans med Svensk handel utvecklat en omfattande handledarutbildning som skulle kunna användas av fler branschorganisationer.
- En del av arbetsgivaravgiften går tillbaka och kompenserar de företag som tar emot lärlingar, praktikanter m.m. Ett annat förslag till finansiering är att medlemsavgifter (via branscherna) kan stödja lärlingsutbildningen. Nuvarande ersättning ska vara nationellt reglerad för att undvika onödig konkurrens kring frågan – lika för alla utbildningar oavsett bransch.

5.2 Samverkan

Regional samverkan underlättar samarbete med skolor för branschorganisationerna, både när det gäller dimensionering, matchning, utbildningsinnehåll och kvalitetssäkring. Det bör finnas ett helhetsperspektiv som omfattar alla utbildningsformer inom yrkesutbildningen. Det behövs en koppling mellan det nationella programrådet och det lokala. Genom att stimulera branschorganisationer och regionala/kommunala utbildningsaktörer kan den regionala nivån bidra till att öka, stimulera och effektivisera till en ökad kvalitet av den gymnasiala lärlingsutbildningens utveckling. Nedan följer förslag till ökad samverkan:

- Utveckla en systematiserad samverkan på nationell och lokal nivå, där kopplingen mellan Nationella programrådet och det lokala lärlingsrådet bör förtydligas. 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 från utbildningspaketet för handledare på olika yrkesområden. De företag vars handledare deltar i utbildningen ska få ekonomisk kompensation för detta.

- När lärlingsrådet försvinner i samband med att försöksverksamheten upphör, krävs tydligare direktiv från staten om vad programråden ska göra/innehålla. Varför inte inrätta nationella branschöverskridande programråd?
- Branscherna efterlyser en helhetssyn på yrkesutbildningen, där dimensioneringsfrågan måste lösas regionalt. Kompetensmatchningen är inte en lokal fråga utan bör ses i ett regionalt eller nationellt sammanhang.
- Helhetsperspektivet bör omfatta alla utbildningsformer inom gymnasieskolan samt eftergymnasiala yrkesutbildningar. Målen är desamma och arbetslivets möjligheter att påverka bör gälla helheten. Framöver kommer fler aktörer konkurrera om samma företag, eftersom de finns behov av fler APL platser för vuxenlärlingar, Yrkehögskola m.fl. Här skulle ett regionalt kompetensforum kunna stimulera till en mötesplats för dessa aktörer att samordna och driva det framtida kompetensbehovet.
- Marknadsföring, validering och handledarutbildning skulle kunna genomföras regionalt tillsammans med branschorganisationer och utbildningsanordnare.
- Branscherna önskar också bidra med rekommendationer om lämplighet på lärlingsutbildningsföretag – kvalitet-organisation-innehåll.
- Skolverket skulle kunna ta fram allmänna råd genom de nationella programråden (avseende lärlingsutbildning).
- Regional samverkan kan initieras utan sammanhållande branschorganisation utan som en sammanslutning av företag i regionen.
- Regionförbunden skulle möjligen kunna kopplas till programråden. Möjligheter att använda deras kompetens att exempelvis analysera regionala arbetsmarknader.
- Tips om att SKL är på gång med att samla branscher i regionala råd!
- Nationella programrådet skulle möjligen kunna vara värdar för årliga konferenser där regionala aktörer kan medverka och föra fram eller diskutera gemensamma frågor.
- Skolverket kan identifiera regionala motparter – obs tappa inte något yrke om det inte finns med i det nationella programrådet – eller andra nätverk.

Skolverkets redovisning av statsbidraget för försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning läsåret 2010/2011

Sammanfattning

Försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning startade hösten 2008 och våren 2011 gick den första elevkullen i årskurs 3. Tredje och sista intaget av elever skedde hösten 2010 och efter 30 juni 2011 kan inga nya elever påbörja utbildning i försöksverksamheten. Hösten 2011 är gymnasial lärlingsutbildning en del av yrkesprogrammen inom den nya gymnasieskolan. Våren 2011 deltog drygt 9 600 elever i försöksverksamheten varav nästan två tredjedelar av eleverna gick i fristående skolor. Trots detta är antalet fristående huvudmän betydligt lägre än antalet kommunala huvudmän. Förklaringen till detta ligger i att huvudmannen Baggium Utbildning AB deltar med cirka 50 skolor.

Den populäraste utbildningen i samtliga tre årskurser är byggprogrammet. Därefter skiljer det sig något åt mellan årskurserna. Fordons-, hantverks- samt handels- och administrationsprogrammen hör dock till de mest populära utbildningarna. Ungefär två tredjedelar av eleverna i försöksverksamheten är män och en tredjedel är kvinnor. Detta är en något större andel män jämfört med de ordinarie yrkesprogrammen i gymnasieskolan. Inom utbildningarna industri, el och energi dominerar manliga elever. Kvinnorna dominerar istället inom utbildningarna omvårdnad, barn- och fritid och naturbruk.

Skolverket har totalt fördelat 492,1 miljoner kronor i statsbidrag sedan försöksverksamheten startade hösten 2008. Läsåret 2010/11 utbetalades totalt 225,1 miljoner kronor varav 80,3 miljoner kronor

tilldelades landsting och kommunala huvudmän. Till de fristående huvudmännen har 144,8 miljoner kronor betalats ut.

Huvudmännens användning av bidraget läsåret 2010/11 redovisas per termin på grund av den ändring som trädde i kraft den 1 januari 2011 i förordningen (2007:1349) om försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning. Ändringen innebar att huvudmannen rekviderar bidrag för två olika kostnadsslag; utvecklingskostnader och ersättning till arbetsgivare som har tagit emot lärlingselever. En ökning i ersättning till arbetsgivare märks under våren 2011 i och med förordningsändringen. Detta särskilt hos fristående huvudmän som hösten 2010 använde omkring 3 procent av bidraget för att ersätta arbetsgivare, en siffra som ökat till 53 procent våren 2011. För första gången sedan försöksverksamhetens start har de fristående huvudmännen använt en högre andel av bidraget för ersättning till arbetsgivare än de kommunala huvudmännen.

Hösten 2010 var skolpersonalskostnader och elevkostnader de två största utgifterna för samtliga huvudmän. En skillnad i användningen av bidraget mellan kommunala och fristående huvudmän var att kommunala huvudmän tenderade att lägga en större andel av bidraget till ersättning till arbetsgivare medan de fristående huvudmännen istället använde en större andel till administration. Under våren 2011 använde samtliga huvudmän omkring hälften av bidraget till ersättning till arbetsgivare och resterande del till utvecklingskostnader, varav lärlingssamordnare upptog den största delen.

Avbrottsfrekvensen under elevernas första läsår i försöksverksamheten har belysts i varje uppföljningsrapport. Mellan hösten och våren läsåret 2008/09 var andelen elever som avbröt sina studier i försöksverksamheten 15 procent. Bland de elever som påbörjade försöksverksamheten hösten 2009 var det 12 procent som inte längre fanns kvar i försöksverksamheten våren 2010. Hösten 2011 togs den sista elevkullen in i försöksverksamheten och avbrottsfrekvensen för dem våren 2011 var 14 procent. Även en jämförelse ur ett längre perspektiv har gjorts för den första elevkullen mellan våren 2009 och våren 2011. Två tredjedelar av eleverna som deltog våren 2009 fanns kvar i försöksverksamheten i årskurs 3 våren 2011. Samtliga resultat om avbrott och nytillkomna elever baseras på uppgifter som huvudmännen har lämnat i samband med rekvisitionstillfällen för statsbidraget till gymnasial lärlingsutbildning. Skolverket kommer att belysa elevströmmarna i försöksverksamheten närmare i en registerstudie i slutet av 2011.

Statsbidraget till försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning är ett riktat statsbidrag som är en resurs utöver den ordinarie finansieringen. Fram till 2011 har huvudmannen helt kunnat besluta vad bidraget ska användas till. Uppföljningen visar att efter den 1 januari 2011 har huvudmännen redovisat betydligt större kostnader för ersättning till arbetsgivare. Det är upp till huvudman och arbetsgivare att komma överens om storleken på ersättningen och vilka kostnader som ersättningen ska täcka.

1 Inledning

I denna uppföljning redogörs för omfattningen av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning samt vad huvudmännen har använt statsbidraget till under läsåret 2010/11. Satsningen med gymnasial lärlingsutbildning startade som en försöksverksamhet hösten 2008. Förordningen (2007:1349) om försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning gäller för utbildning som påbörjats mellan den 1 juli 2008 och 30 juni 2011. Hösten 2010 påbörjade den sista elevkullen sin utbildning och de eleverna kommer att gå ut våren 2013.

Försöksverksamheten omfattas av ett statligt stöd till deltagande huvudmän med högst 25 000 kronor per elev och läsår. År 2008 avsatte regeringen 62,5 miljoner kronor, 200 miljoner kronor år 2009, 350 miljoner kronor år 2010 och 200 miljoner kronor år 2011.

Skolverket har totalt betalat ut 492,1 miljoner kronor till huvudmän sedan försöksverksamheten startade. Läsåret 2008/09 utbetalades 91,4 miljoner kronor, läsåret 2009/10, 175,6 miljoner kronor och läsåret 2010/11, 225,1 miljoner kronor.

Den 1 januari 2011 skedde en förordningsändring gällande statsbidragets fördelning. Varje huvudman som deltar i försöksverksamheten kan rekvirera statsbidrag med högst 25 000 kronor per läsår för varje elev som deltar i gymnasial lärlingsutbildning. Ändringen innebär att huvudmannen kan erhålla högst 10 000 kronor per elev och läsår till utvecklingskostnader och resterande del av bidraget kan huvudmannen rekvirera om denne har kostnader för ersättning till arbetsgivare som har tagit emot lärlingar. Om huvudmannen inte rekvirerar bidrag för utvecklingskostnader kan hela bidraget användas till ersättning till arbetsgivare. Skolverket har informerat huvudmännen om att utvecklingskostnader avser

andra kostnader än de kostnader huvudmannen har för ordinarie verksamhet. Till exempel ska inte kostnader som normalt finns för elever i de nationella yrkesförberedande programmen räknas som utvecklingskostnader.

Från hösten 2011¹ är gymnasial lärlingsutbildning en ordinarie utbildningsform inom gymnasieskolan. Gymnasial lärlingsutbildning leder till samma yrkesexamen som ett skolförlagt yrkesprogram och lärlingsutbildning kan vara ett alternativ inom yrkesprogrammen. Lärlingsutbildning har samma behörighetsregler och examensmål som motsvarande skolförlagt program. Eleven ska dock vara ute på en eller flera arbetsplatser under minst halva studietiden.

Uppgiftsinsamling/metod

Skolverket har sedan hösten 2008 betalat ut statsbidrag en gång per termin. Huvudmännen har lämnat uppgifter vid rekvisitionstillfällen en gång per termin samt i en särskild uppföljningsblankett under läsåren 2008/09, 2009/10 och hösten 2010. Underlaget i denna uppföljning är hämtat från rekvisitions- och uppföljningsunderlag avseende hösten 2010 och våren 2011.

Fram till hösten 2010 har en uppföljningsblankett använts. Blanketten består av sex förtryckta kostnadsslag med underkategorier samt utrymme för huvudmannen att beskriva andra kostnader som bidraget kan ha använts till. De förtryckta kostnadsslagen är baserade på de vanligast förekommande svaren i de två tidigare uppföljningarna. Huvudmän som har redovisat högre eller lägre kostnader i jämförelse med tilldelat bidrag har fått möjlighet att inkomma med en reviderad uppföljning.

På grund av ändringen i förordningen som började gälla 1 januari 2011² är uppföljningen för läsåret 2010/11 uppdelad per termin. Våren 2011 har huvudmännen rekvirerat bidrag för faktiska kostnader och därmed utgör rekvisitionsblanketten också underlag för vad bidraget har använts till våren 2011. Eftersom huvudmännen fick information om att de endast kunde rekvirera bidrag för beslutade kostnader som de hade för våren 2011 kunde de inte uppge förväntade kostnader för våren 2011. Från och med 2011 har huvudmännen därmed endast kunna rekvirera bidragets faktiska

¹ Elever kunde senast påbörja utbildning i försöksverksamheten den 30 juni 2011.

² Förändringar i förordning (2007:1349) rör paragraferna 21–24.

kostnader och inte som tidigare år då ett fastställt belopp kunde rekvireras för varje deltagande elev.

Rekvireringsblanketten avseende våren 2011³ innehåller fem förtryckta förslag på utvecklingskostnader för: lärlingssamordnare, att öka lärarens kompetens om lärlingsutbildning i försöksverksamheten, handledarutbildning, lärlingsrådets uppdrag att utveckla försöksverksamheten och övriga utvecklingskostnader. För att rekvidera bidrag för huvudmannens kostnader för ersättning till arbetsgivare ska namnet på arbetsplatsen och en kontaktperson anges i rekvisitionsblanketten.

Skolverket kommer under hösten 2011 att genomföra en stickprovsundersökning gällande huvudmännens redovisade kostnader för ersättning till arbetsgivare. Kommunala och fristående huvudmän kommer att ingå i stickprovsundersökningen genom ett strategiskt urval. Om Skolverket får information om att en huvudman har lämnat felaktiga uppgifter kommer också denna att ingå i urvalet. En huvudman kan bli återbetalningsskyldig om huvudmannen har lämnat felaktiga uppgifter, om bidraget inte använts för avsett ändamål eller på något annat sätt förorsakat att statsbidraget har lämnats felaktigt eller med för högt belopp.

2 Försöksverksamheten läsåret 2010/11

Försöksverksamheten består av tre elevkullar och våren 2011 gick den första elevkullen i årskurs 3. Ett fåtal elever blev klara med utbildningen redan våren 2010 på grund av att de påbörjade sin utbildning i årskurs 2. Hösten 2010 deltog 158 huvudmän med totalt 10 110 elever i försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning. Våren 2011 deltog 159 huvudmän med 9 617 elever. I tabell 2.1 redovisas antalet elever i försöksverksamheten läsåret 2010/11 fördelat efter huvudmannaskap samt hur mycket statsbidrag som har betalats ut.

³ Rekvisitionsblanketten skulle skickas in senast 18 april 2011 men det har varit möjligt att inkomma med komplettering.

Tabell 2.1 Antal elever i försöksverksamheten läsåret 2010/11
(fördelade efter huvudmannaskap respektive statsbidrag)

	Kommunala	Fristående	Landsting	Totalt	Utbetalt statsbidrag
Antal huvudmän 2010/11*	131	24	4	159	
Antal skolor 2010/11	178	108	4	290	
Antal elever HT 2010	3 673	6 424	13	10 110	126 250 000**
Antal elever VT 2011	3 552	6 051	14	9 617	98 902 000
Totalt					225 152 000

* Avser de huvudmän som deltagit minst en termin i försöksverksamheten.

** Fem huvudmän har fått innehållande av bidraget hösten 2010.

Lsåret 2010/11 deltog 131 kommunala huvudmän, 24 fristående och 4 landsting. Antalet huvudmän som deltar i försöksverksamheten är relativt konstant jämfört med föregående år med tre tillkommande kommunala huvudmän och ett nytt landsting. Liksom tidigare år är antalet fristående huvudmän betydligt lägre än antalet kommunala. Trots detta är antalet elever i fristående skolor nästan det dubbla gentemot kommunala. Detta beror framförallt på att Baggium Utbildning AB har många skolor där elever deltar i försöksverksamheten.

Antal elever läsåret 2010/11

Försöksverksamheten är representerad inom gymnasieskolans samtliga yrkesförberedande utbildningar. Den populäraste utbildningen i samtliga årskurser är byggprogrammet. De könsskillnader som finns i flera av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar återfinns även inom försöksverksamheten. Majoriteten av eleverna är män i samtliga årskurser. I utbildningar inom el, energi, och industri dominerar manliga elever i samtliga årskurser i försöksverksamheten. Inom dessa utbildningar är andelen män över 90 procent. Hotell och restaurang är den utbildning i försöksverksamheten där könsfördelningen är jämnast. Tabell 2.2 visar elever i årskurs 1 för vårterminen 2011 fördelat på kön och utbildning. Dessa elever påbörjade sin utbildning i försöksverksamheten höstterminen 2010.

Tabell 2.2 Antal elever fördelade efter kön och utbildningar inom närliggande program i försöksverksamheten VT 2011. Elever årskurs 1.

Årskurs 1	Kvinnor		Män		Totalt
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	
Bygg (BP)	92	11	712	89	804
Hantverk (HV)	425	84	83	16	508
Handels- och adm. (HP)	280	66	147	34	427
Fordon (FP)	34	9	350	91	384
Energi (EN)	5	2	314	98	319
EI (EC)	16	6	267	94	283
Omvårdnad (OP)	232	91	24	9	256
Industri (IP)	7	4	186	96	193
Naturbruk (NP)	141	85	24	15	165
Barn- och fritid (BF)	120	74	42	26	162
Hotell- och restaurang (HR)	63	56	49	44	112
Livsmedel (LP)	25	61	16	39	41
Medie (MP)	6	35	11	65	17
Specialutformat (SM) *	3	23	10	77	13
Totalt	1 449	39 %	2 235	61 %	3 684

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

Tabellen ovan visar att i årskurs 1 deltog flest elever i utbildningarna bygg, hantverk samt handels- och administration. Andelen kvinnor är 39 procent och andelen män är 61 procent. Högst andel kvinnor i årskurs 1 finns i omvårdnadsprogrammet⁴. Det populäraste programmet efter bygg är hantverk, till skillnad från i de högre årskurserna, där både fordons- och handels- och administrationsprogrammet har fler elever inom försöksverksamheten.

⁴ Medieprogrammet och estetiska program är ej medräknade på grund av litet elevantal.

Tabell 2.3 Antal elever fördelade efter kön och utbildningar inom närliggande program inom försöksverksamheten VT 2011. Elever årskurs 2.

Årskurs 2 Program	Kvinnor		Män		Totalt
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	
Bygg (BP)	79	12	556	88	635
Handels- och adm. (HP)	267	69	118	31	385
Fordon(FP)	37	10	344	90	381
Hantverk (HV)	275	78	76	22	351
Energi (EN)	11	3	310	97	321
El (EC)	6	2	236	98	242
Omvårdnad (OP)	213	90	23	10	236
Industri (IP)	10	4	216	96	226
Hotell- och restaurang (HR)	62	47	70	53	132
Naturbruk (NP)	93	71	38	29	131
Barn- och fritid (BF)	83	79	22	21	105
Specialutformat program (SM) *	20	36	35	64	55
Livsmedel (LP)	17	53	15	47	32
Medie (MP)	9	47	10	53	19
Estetiska (ES)	2	67	1	33	3
Totalt	1 184	36 %	2 070	64 %	3 254

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

Tabell 2.3 visar antalet elever i årskurs 2 våren 2011. Dessa elever påbörjade försöksverksamheten hösten 2009 eller senare. Det är drygt 400 elever färre i årskurs 2 jämfört med årskurs 1. Andelen kvinnor är 36 procent och andelen män är 64 procent vilket innebär en mindre jämn könsfördelning jämfört med årskurs 1. Utbildningen med störst andel kvinnor är omvårdnadsprogrammet följt av barn- och fritidsprogrammet. De program som har högst andel män är energi, el och industriprogrammen. På dessa utbildningar är över 95 procent av eleverna män, en tendens som gäller för samtliga årskurser inom försöksverksamheten. Utbildningar med jämnast könsfördelning i årskurs 2 är hotell- och restaurang-, medie- och livsmedelsprogrammet.

Tabell 2.4 Antal elever fördelade efter kön och utbildningar inom närliggande program inom försöksverksamheten VT 2011. Elever i årskurs 3.

Årskurs 3	Kvinnor		Män		Totalt
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	
Bygg (BP)	83	15	480	85	563
Fordon (FP)	31	9	308	91	339
Handels- och adm. (HP)	180	61	114	39	294
Hantverk (HV)	175	67	88	33	263
Energi (EN)	4	2	259	98	263
Industri (IP)	10	5	211	95	221
EI (EC)	7	3	204	97	211
Omvårdnad (OP)	129	85	23	15	152
Barn och fritid (BF)	85	84	16	16	101
Naturbruk (NP)	78	86	13	14	91
Hotell- och restaurang (HR)	39	51	37	49	76
Specialutformat program (SM)*	18	29	44	71	62
Livsmedel (LP)	22	67	11	33	33
Medie (MP)	2	29	5	71	7
Estetiska (ES)	3	100	0	0	3
Totalt	866	32 %	1 813	68 %	2 679

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

Tabell 2.4 visar antalet elever i årskurs 3 våren 2011. Dessa elever påbörjade försöksverksamheten höstterminen 2008 eller senare. Antalet elever i årskurs 3 uppgår till 2 679, vilket motsvarar ungefär 28 procent av det totala antalet elever i försöksverksamheten. Det är därför en jämförelsevis lägre andel elever i årskurs 3 än i de andra årskurserna. Andelen män är 68 procent årskurs 3 och andelen kvinnor är 32 procent. Detta kan jämföras med årskurs 1 där 39 procent av eleverna i försöksverksamheten är kvinnor och årskurs 2 där 36 procent är kvinnor. Andelen kvinnor i försöksverksamheten är alltså lägre i de högre årskurserna.

Könsfördelningen inom försöksverksamheten följer ett liknande mönster som de yrkesförberedande programmen i gymnasieskolan. Generellt deltar dock en högre andel män i försöksverksamheten. Totalt är 44 procent av eleverna på de yrkesförberedande programmen kvinnor medan 36 procent är kvinnor inom försöksverksamheten. En högre andel kvinnor återfinns på naturbruks- samt omvårdnadsprogrammet jämfört med de yrkesförberedande pro-

grammen. Exempelvis är 80 procent av lärlings eleverna på naturbruksprogrammet kvinnor medan motsvarande andel på det nationella naturbruksprogrammet är 68 procent. En lägre andel kvinnor deltar däremot inom försöksverksamhetens hantverks- samt livsmedelprogram. De program där könsfördelningen följer samma mönster som de yrkesförberedande programmen är el, energi, fordon samt handel- och administration.

Elever som har avbrutit försöksverksamheten

Försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning startade hösten 2008 och våren 2011 fanns tre årskurser representerade. Avbrottsfrekvensen har undersökts för de elever som påbörjade sitt första läsår inom försöksverksamheten. Avbrottsfrekvens avser elever som inte längre deltar i försöksverksamheten och som kan ha övergått till ett annat gymnasieprogram eller avbrutit sina studier helt. Mellan hösten och våren läsåret 2008/09 var andelen elever som avbröt sina studier 15 procent. Bland de elever som påbörjade försöksverksamheten hösten 2009 var det 12 procent som hade avbrutit studierna våren 2010. Hösten 2010 togs den sista elevkullen in i försöksverksamheten och avbrottsfrekvensen mellan höst och vår var 14 procent. Samtliga resultat om avbrott och nytilkomna elever baseras på uppgifter som huvudmännen har lämnat i samband med rekvisition av statsbidrag.

En jämförelse ur ett längre perspektiv har gjorts mellan våren 2009 och våren 2011. Dessa elever tillhörde försöksverksamhetens första elevkull i årskurs 1 våren 2009 och gick i årskurs 3 våren 2011. Bland eleverna som deltog våren 2009 fanns 66 procent av eleverna kvar i försöksverksamheten våren 2011.⁵ En viss elevrörlighet har skett där elever har tillkommit och avbrutit studierna i försöksverksamheten. Det förekommer även att ett mindre antal elever har avbrutit för att vid ett senare tillfälle återuppta studier inom försöksverksamheten i en annan årskurs. Man kan dock konstatera att det successivt har skett en minskning av antalet elever bland försöksverksamhetens första elevkull. Det går inte att utläsa någon väsentlig skillnad i avhopp mellan kvinnliga och manliga elever. Skolverket kommer i slutet av 2011

⁵ Ett fåtal av eleverna i elevkullen gick i årskurs 3 i försöksverksamheten våren 2010 och dessa har räknats med i andelen elever som ej avbrutit försöksverksamheten.

presentera en register- och enkätstudie där avbrottsfrekvensen belyses mer ingående.

3 Användning av bidraget läsåret 2010/2011

Skolverket har läsåret 2010/11 fördelat 225,1 miljoner kronor i statsbidrag till 159 huvudmän som deltagit i försöksverksamheten. 80,3 miljoner kronor har fördelats till 131 kommunala huvudmän och fyra landsting. 144,8 miljoner kronor har fördelats till 24 fristående huvudmän. Under åren 2008–2010 har huvudmännen kunnat söka ett särskilt statsbidrag för handledarutbildning och Skolverket följer upp bidraget separat. Diagram 3.1–3.2 redovisar hur de kommunala huvudmännen har använt bidraget och diagram 3.3–3.4 beskriver hur de fristående huvudmännen har använt bidraget hösten 2010 och våren 2011. Huvudmännens användning av bidraget redovisas per termin på grund av den förordningsändring som trädde i kraft 1 januari 2011 och som innebar en förändring av kategoriseringen av bidraget. Den främsta skillnaden för vårterminen är att huvudmännen fått bidrag för kostnader enligt förordningens två kategorier: ersättning till arbetsgivare och utvecklingskostnader.

Kommuner och landsting

Diagram 3.1 Kommuners och landstings användning av statsbidraget höstterminen 2010. Redovisas i procent.

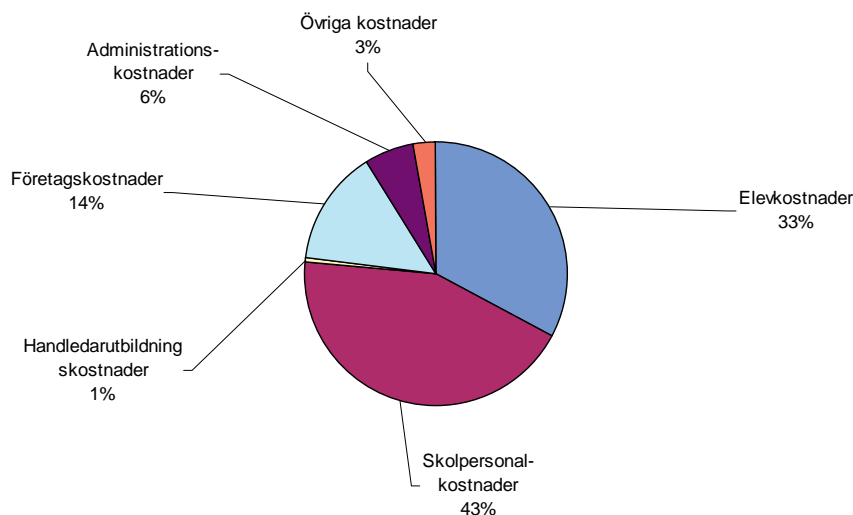


Diagram 3.1 består av följande sex kostnadsslag: skolpersonalskostnader, elevkostnader, företagskostnader, administrationskostnader, handledarutbildningskostnader samt övriga kostnader. I bilaga A redovisas vilka kostnader som ingår i respektive kostnadsslag. De kommunala huvudmännen har huvudsakligen använt bidraget till tre kostnadsslag: 43 procent till skolpersonal, 33 procent till elevkostnader och 14 procent till företagskostnader. Nästan hälften av bidraget för hösten 2010 har använts till kostnader för skolpersonal vilket överensstämmer med hur de kommunala huvudmännen har använt bidraget tidigare. De tre största kostnaderna inom kostnadsslaget elevkostnader är externa kurser, mater-sättning och elevdatorer. Sedan läsåret 2008/09 har de kommunala huvudmännen framförallt använt bidraget till lönekostnader, elevkostnader och ersättning till arbetsgivare.

Diagram 3.2 Kommuners och landstings användning av statsbidraget vårterminen 2011. Redovisas i procent.

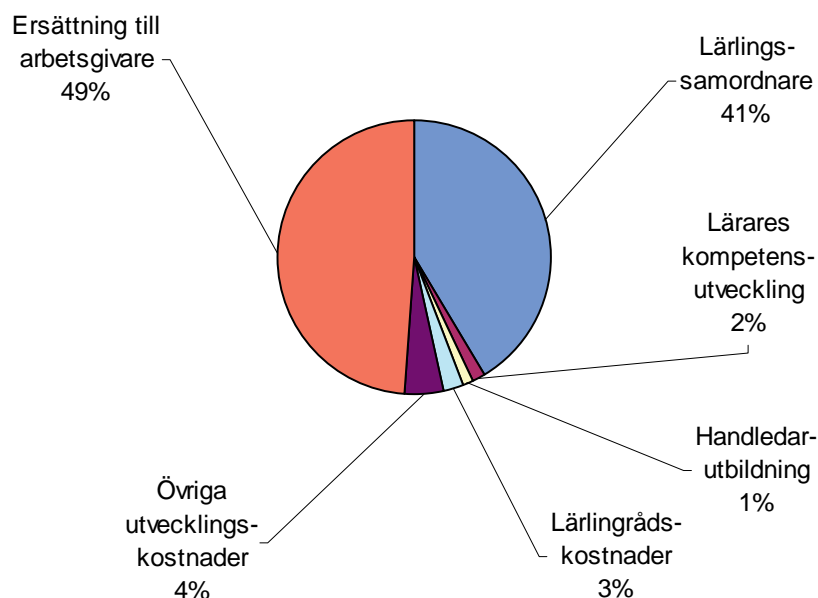


Diagram 3.2 visar sex kostnadsslag som de kommunala huvudmännen har använt bidraget till våren 2011. Huvudmännens kostnader är fördelade i följande kostnadsslag: lärlingssamordnare, lärares kompetensutveckling, handledarutbildning, lärlingsråd, ersättning till arbetsgivare och övriga utvecklingskostnader. Kostnadsslagen i diagrammet kommer från rekvisitionsblanketten för våren 2011 och dessa utgör tillsammans de två kategorierna utvecklingskostnader och ersättning till arbetsgivare. Nästan hälften av bidraget har använts för ersättning till arbetsgivare som tagit emot lärlingselever. För hösten 2010 och våren 2011 har den totala andelen av ersättning till arbetsgivare ökat från 14 procent till 49 procent. Anledningen till ökningen av bidrag som ges till arbetsgivare torde vara en följd av att det enligt förordningen inte längre finns utrymme för huvudmannen att själv behålla hela bidraget. Den största utvecklingskostnaden hos de kommunala huvudmännen är lönekostnader för lärlingssamordnare, 41 procent. Resterande är kostnader för: att öka lärares kompetens om gymnasial lärlingsutbildning, handledarutbildning och lärlingsrådets arbete. Dessa utvecklingskostnader är jämförelsevis små jämfört med omkostnaderna för lärlingssamordnare och ersättning till arbetsgivare. Kostnadsslaget lärares kompetensutveckling innefattar bland annat åtgärder som deltagande i konferenser och träffar, internfortbildning, studiebesök, nätverksbildning och litteraturinköp. Övriga utvecklingskostnader är till exempel en del av lönekostnader för personal på central nivå, webbaserade läromedel, rese- och informationskostnader.

Fristående huvudmän

Diagram 3.3 Fristående huvudmäns användning av statsbidraget hösten 2010. Redovisas i procent.

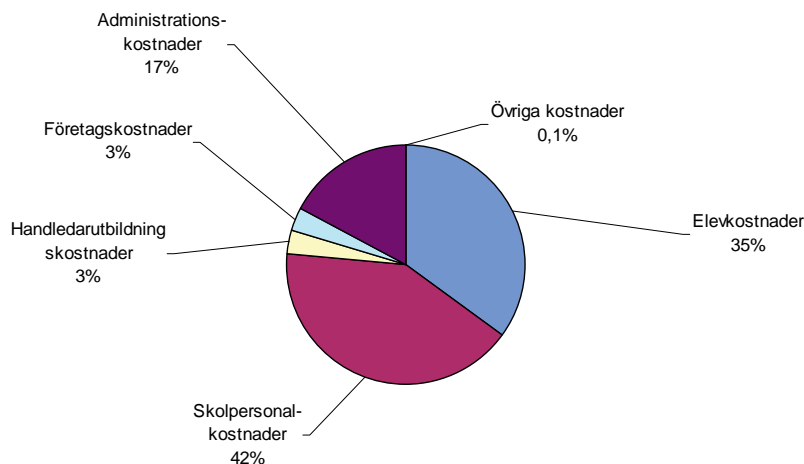


Diagram 3.3 visar vad de fristående huvudmännen har använt bidraget till under hösten 2010. Huvudmännens kostnader har sammanställts i sex kostnadsslag⁶. I bilaga B redovisas vilka kostnader som ingår i respektive kostnadsslag. Bidraget för hösten 2010 har framförallt använts till skolpersonalskostnader 42 procent, elevkostnader 35 procent och administrationskostnader 17 procent. De tre största kostnaderna inom kostnadsslaget elevkostnader är arbetsmaterial, externa kurser och resekostnader. De två vanligaste kostnaderna som har redovisats inom skolpersonal är löner till karaktärsämneslärare och kärnämneslärare. När det gäller kostnader för administration är det framförallt information och marknadsföring som utgör den största delen av omkostnaderna. De fristående huvudmännen har i allmänhet använt bidraget för hösten 2010 på samma sätt som under läsåret 2009/10.

⁶ Kostnadsslagen är samma kategorisering som i diagram 3.1 och kommer från uppföljningsblanketten hösten 2010.

Diagram 3.4 Fristående huvudmäns användning av statsbidraget våren 2011. Redovisas i procent.

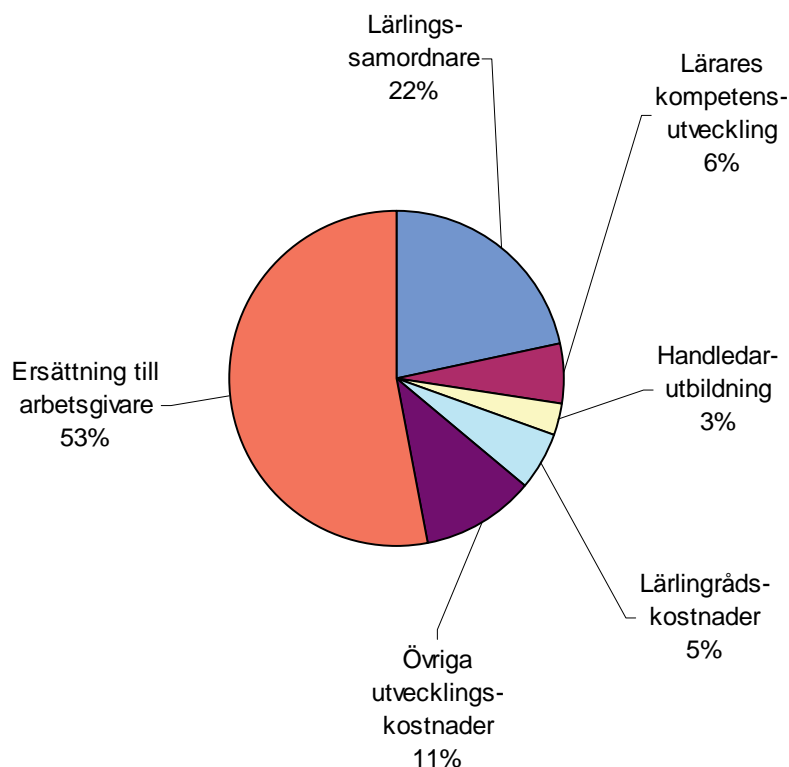


Diagram 3.4 utgörs av kostnadsslagen: ersättning till arbetsgivare, lärlingsamordnare, handledarutbildning, lärlingsråd, lärares kompetensutveckling, och övriga utvecklingskostnader. Samtliga kostnadsslag i diagrammet ovan faller inom kategorin utvecklingskostnader förutom ersättning till arbetsgivare. Drygt hälften av bidraget har de fristående huvudmännen rekviderat för ersättning till arbetsgivare vilket är en ökning jämfört med tidigare. Det är en ökning från 3 procent hösten 2010 till 53 procent våren 2011.

Löner till lärlingsamordnare är den största enskilda utvecklingskostnaden, 22 procent. Den näst största utvecklingskostnaden är kostnader som har kategoriserats som övriga utvecklingskostnader, 11 procent. 6 av 24 fristående huvudmän har rekviderat bidrag

för övriga utvecklingskostnader. Det är framförallt Baggium Utbildning AB:s kostnader som utgör kostnadsslaget övriga utvecklingskostnader. Bidraget har bland annat använts till arbete med att fördjupa och utveckla kontakterna mellan skola och näringsliv. Till exempel har huvudmannen kostnader i samband med arbetet att hitta fler företag att samarbeta med. Vissa av de ovan beskrivna kostnaderna är dock snarlika de kostnaderna som övriga huvudmän har redovisat under kostnadsslaget lärlingssamordnare. Andra exempel på kostnader inom övriga utvecklingskostnader är utgifter för resor och logi till anställda i samband med deras uppdrag att utveckla försöksverksamheten. Resterande kostnadsslag i diagram 3.4 är: lärares kompetensutveckling, 6 procent, lärlingsråd, 5 procent och handledarutbildning, 3 procent. Kostnader som finns för handledarutbildning avser handledarträffar, studiedagar, föreläsningar, studieresor samt framtagning av material. Typiska lärlingsråds-kostnader är bedömning av det arbetsplatsförlagda lärandet, administration, lunch/fika och lärlingsrådsmöten, information till arbetsgivare, besök på företag samt samverkan mellan skola och arbetsliv.

När det gäller hösten 2010 använde de fristående huvudmännen endast tre procent av bidraget för att ersätta arbetsgivare. Vid en jämförelse mellan kommunala och fristående huvudmäns redovisning av bidraget hösten 2008 och fram till hösten 2010 har kommunala huvudmän genomgående lämnat en större andel som ersättning till arbetsgivare än fristående huvudmän. Kommunala huvudmän gav hösten 2010 14 procent av det totala bidraget som ersättning till arbetsgivare medan motsvarande siffra hos de fristående huvudmännen var 3 procent. Istället har de fristående huvudmännen hösten 2010 använt 17 procent av bidraget till administrationskostnader (motsvarande andel för de kommunala huvudmännen är 4 procent). Våren 2011 är första gången de fristående huvudmännen har använt en högre andel av bidraget som ersättning till arbetsgivare än de kommunala huvudmännen.

I försöksverksamheten har det blivit vanligt att någon i skolpersonalen arbetar med att samordna lärlingsutbildningen. Både kommunala och fristående huvudmän beskriver att lärlingssamordnarens arbetsuppgifter bland annat består i att rekrytera och kvalitets-säkra arbetsplatser, utforma rutiner för samarbete mellan skola och arbetsplats, administrera utbildningskontrakt och föra ut olika delar från kursplanen till moment på elevernas arbetsplatser. Både kommunala och fristående huvudmän har använt en stor del av

utvecklingsbidraget till löner för lärlingssamordnare. Våren 2011 har kommunala huvudmän dock rekvirerat 41 procent av bidraget till lärlingssamordnare och de fristående har rekvirerat 22 procent.

En huvudman kan högst rekvirera 5 000 kronor per elev och termin för utvecklingskostnader. Resterande del per termin och elev som finns kvar att rekvirera som ersättning till arbetsgivare är 7 500 kronor. Men huvudmannen kan också välja att dra ned sina egna utvecklingskostnader och istället ge 12 500 kronor per elev och termin som ersättning till arbetsgivare. Endast Sala kommun har gett hela bidraget till arbetsgivaren. Totalt har Skolverket betalat ut 51,1 miljoner kronor till huvudmän för ersättning till arbetsgivare under läsåret 2010/11. Omkring 34 procent av huvudmännen valde att inte alls ansöka om statsbidrag för ersättning till arbetsgivare. Andelen kommunala och fristående huvudmän som inte har rekvirerat bidrag för kostnader till arbetsgivare är nästintill lika; 35 procent bland kommunala och 33 procent bland fristående huvudmän. Däremot rekvirerar de fristående huvudmännen ett högre belopp i snitt per elev jämfört med de kommunala. Fristående huvudmän rekvirerar i snitt 7 400 kronor per elev medan kommunala huvudmän rekvirerar 6 900 kronor.

Statsbidraget till försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning är ett riktat statsbidrag och en resurs utöver den ordinarie finansieringen. Fram till 2011 har huvudmannen helt kunnat besluta vad bidraget ska användas till. Enligt de tre senaste⁷ budgetpropositionerna avser bidraget att främst täcka företagens kostnader för utbildningen. Efter den 1 januari 2011 då bidragets förutsättningar ändrades kan man konstatera att huvudmännen redovisar betydligt större kostnader för ersättning till arbetsgivare än tidigare. Huvudmännen är inte tvungna att ersätta arbetsgivare men i och med att huvudmannen kan ansöka om bidrag för ersättning till arbetsgivare påverkar det huvudmännens användning av bidraget. Det är upp till huvudman och arbetsgivare att komma överens om storleken på ersättningen och vilka kostnader som ersättningen ska täcka.

⁷ 2008/09:1, 2009/10:1 och 2010/11:1.

Bilaga A

Landsting och kommunala huvudmäns redovisning av bidraget läsåret 2010/11

Kostnadsslag hösten 2010	Totalt	Kostnadsslag våren 2011	Totalt
Elevkostnader			
Arbetsmaterial (förbrukningsvaror)	1 044 459	Utvecklingskostnader	
Verktyg, kläder, skyddsutrustning	1 831 241	Lärlingssamordnare	14 163 761
Elevdatorer	2 274 649	Lärares kompetensutveckling om gymnasial lärlingsutbildning	648 270
Resekostnader för elever	1 694 887	Handledarutbildning	335 121
Matersättning till elever	2 612 759	Lärlingråds utvecklingskostnader	876 459
Externa kurser till elever	3 550 389	Övriga utvecklingskostnader	1 519 924
Läromedel till elever	1 791 656	Summa	17 543 535
Övrigt	264 499	Ersättning till arbetsgivare	16 775 586
Summa	15 064 540	Summa	16 775 586
Skolpersonalkostnader			
Karaktärsämneslärare	11 192 776		
Kärnämneslärare	4 053 851	Totalt	34 319 121
Läromedel till skolpersonal	635 590		
Övrig skolpersonal	1 869 499		
Övrigt	2 307 727		
Summa	20 059 443		
Handledarutbildning			
Arvode till handledare	125 584		
Handledarutbildning	75 314		
Stödmaterial till handledare	52 083		
Övrigt	10 530		
Summa	263 511		
Ersättning till arbetsgivare			
Ersättning till arbetsgivare	5 924 479		
Övrigt	630 458		
Summa	6 554 937		
Administrationskostnader			
Marknadsföring	659 062		
Resekostnader för skolpersonal	744 739		
Informationsmaterial	245 890		
Lärlingsrådskostnader	356 083		
Övrigt	784 916		
Summa	2 790 689		
Övrigt	1 241 880		
Totalt	45 975 000	Totalt	34 319 121
		Totalt läsåret 10/11	80 294 121

Bilaga B

Fristående huvudmännens redovisning av bidrag läsåret 2010/11

Kostnadsslag hösten 2010	Totalt	Kostnadsslag våren 2011	Totalt
Elevekostnader			
Arbetsmaterial (förbrukningsvaror)	7 422 931	Utvecklingskostnader	
Verktyg, kläder, skyddsutrustning	3 536 706	Lärlingssamordnare	14 048 119
Elevdatorer	1 607 559	Lärares kompetensutveckling om gymnasial lärlingsutbildning	3 666 391
Resekostnader för elever	5 366 203	Handledarutbildning	2 000 479
Matersättning till elever	2 379 416	Lärlingråds utvecklingskostnader	3 516 519
Externa kurser till elever	6 880 017	Övriga utvecklingskostnader	7 022 891
Läromedel till elever	960 967	Summa	30 254 400
Övrigt	26 130	Ersättning till arbetsgivare	34 303 979
Summa	28 179 929	Summa	34 303 979
Skolpersonal			
Karaktärsämneslärare	18 421 413		
Kärnämneslärare	9 049 519		
Läromedel till skolpersonal	770 111		
Övrig skolpersonal	3 973 200		
Övrigt	970 413		
Summa	33 175 656		
Handledarutbildning			
Arvode till handledare	5 740		
Handledarutbildning	1 917 438		
Stödmaterial till handledare	742 995		
Övrigt	0		
Summa	2 666 173		
Ersättning till arbetsgivare			
Ersättning till arbetsgivare	347 476		
Övrigt	2 088 253		
Summa	2 435 729		
Administrationskostnader			
Marknadsföring	5 397 962		
Resekostnader för skolpersonal	2 477 456		
Informationsmaterial	3 053 403		
Lärlingsråds kostnader	2 790 512		
Övrigt	50 780		
Summa	13 770 112		
Övrigt	47 401		
Totalt	80 275 000	Totalt	64 558 379
		Totalt läsåret 10/11	144 833 379

Statens offentliga utredningar 2011

Kronologisk förteckning

1. Svart på vitt – om jämställdhet i akademien. U.
2. Välfärdsstaten i arbete. Inkomsttrygghet och omfördelning med incitament till arbete. Fi.
3. Sanktionsavgifter på trygghetsområdet. S.
4. Genomförande av EU:s regelverk om inre vattenvägar i svensk rätt. N.
5. Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige. A.
6. Missbruket, Kunskapen, Vården. Missbruksutredningens forskningsbilaga. S.
7. Transporter av frihetsberövade. Ju.
8. Den framtida gymnasiesärskolan – en likvärdig utbildning för ungdomar med utvecklingsstörning. U.
9. Barnen som samhället svek. Åtgärder med anledning av övergrepp och allvarliga försummelse i samhällsvården. S.
10. Antidopning Sverige. En ny väg för arbetet mot dopning. Ku.
11. Långtidsutredningen 2011. Huvudbetänkande. Fi.
12. Medfinansiering av transportinfrastruktur – utvärdering av förhandlingsarbetet jämte överväganden om brukaravgifter och lånevillkor. N.
13. Uppföljning av signalspaningslagen. Fö.
14. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2011 – geologin, barriärerna, alternativen. M.
15. Rehabiliteringsrådets slutbetänkande. S.
16. Allmän skyldighet att hjälpa nödställda? Ju.
17. Förvar. Ju.
18. Strålsäkerhet – gällande rätt i ny form. M.
19. Tid för snabb flexibel inläring. U.
20. Dataskydd vid europeiskt polisiärt och straffrättsligt samarbete. Dataskyddsrambeslutet, Europolanställdas befattning med hemliga uppgifter. Ju.
21. Utrikesförvaltning i världsklass. UD.
22. Spirit of Innovation. UD.
23. Revision av livsmedelskedjans kontrollmyndigheter. L.
24. Sänkt restaurang- och cateringmoms. Fi.
25. Utökat polissamarbete i Norden och EU. Ju.
26. Studiemedel för gränslös kunskap. U.
27. Så enkelt som möjligt för så många som möjligt. – En bit på väg. N.
28. Cirkulär migration och utveckling – förslag och framåtblick. Ju.
29. Samlat, genomtänkt och uthålligt? En utvärdering av regeringens nationella handlingsplan för mänskliga rättigheter 2006–2009. + Lättläst + Daisy + Punktskrift. A.
30. Med rätt att välja – flexibel utbildning för elever som tillhör specialskolans målgrupp. U.
31. Staten som fastighetsägare och hyresgäst. S.
32. En ny upphovsrättslag. Ju.
33. Rapportera, anmäla och avhjälpa missförhållanden – för barns och elevers bästa. U.
34. Etappmål i miljömålssystemet. M.
35. Bättre insatser vid missbruk och beroende – Individen, kunskapen och ansvaret. S.
36. Forskning och utveckling samt försvarslastik – i det reformerade försvaret. Fö.
37. Rovdjurens bevarandestatus. M.
38. Ett myndighetsgemensamt servicecenter. S.
39. Likvärdiga förutsättningar – Översyn av den kommunala utjämningen + Bilagor. Fi.

40. Månadsavgifter – snabbt och enkelt. S.
41. Alkoholserving på särskilda boenden. S.
42. En reformerad domstolslagstiftning. Ju.
43. Offentlig upphandling från eget företag?!
– och vissa andra frågor. Fi.
44. Fjärrvärme i konkurrens. N.
45. Förundersökning
– objektivitet, beslag, dokumentation
m.m. Ju.
46. FRANS
Framtida regelverk och ansvars-
förhållanden på naturgasmarknaden i
Sverige. N.
47. En samlad ekobrottsbekämpning. Ju.
48. Vård efter behov och på lika villkor
– en mänsklig rättighet. S.
49. Medfinansiering av transportinfrastruktur
– Ett nytt system för den långsiktiga
planeringen av transportinfrastruktur
samt riktlinjer och processer för med-
finansiering. N.
50. Kärnavfallsrådets yttrande över SKB:s
Fud-program 2010. M.
51. Fortsatt föräldrar - om ansvar, ekonomi,
och samarbete för barnets skull. S.
52. Uppdragstagare i arbetslöshetsförsäk-
ringen. A.
53. Ny instansordning för va-målen. S.
54. Större ekonomisk trygghet för
förtroendevalda. Rätt till ersättning vid
arbetslöshet. A.
55. Kommunaliserad hemsjukvård. S.
56. Kunskap på djupet – kunskapsunderlag
för havsplanering. M.
57. En bättre arbetsmiljö genom effektivare
sanktioner. A.
58. Skolans dokument – insyn och sekretess.
U.
59. Spara i goda tider
– för en stabil kommunal verksamhet
+ Bilagedel. Fi.
60. Ett nationellt kunskapscentrum
för arbetsmiljö
– behov och förutsättningar. A.
61. Vanvård i social barnavård. Slutrapport. S.
62. Underhållsansvaret för statens renskötsel-
anläggningar. L.
63. Framgångsrik företagshälsovård
– möjligheter och metoder. S.
64. Asylsökande ensamkommande barn.
En översyn av mottagandet. Ju.
65. Statens roll i framtidens vård- och
omsorgssystem – en kartläggning. S.
66. Sveriges internationella engagemang på
narkotikaområdet + Bilagor 4 och 5. S.
67. Så enkelt som möjligt för så många
som möjligt – vägen till effektivare
e-förvaltning. N.
68. Rörelse reglering för försäkring och
tjänstepension. Del 1 + 2. Fi.
69. Olagligt statsstöd. N.
70. Sänkt moms på vissa tjänster? Fi.
71. Utlämnning. Del I + II. Ju.
72. Gymnasial lärlingsutbildning
– med fokus på kvalitet! Hur stärker vi
kvaliteten i gymnasial lärlingsutbildning?
U.

Statens offentliga utredningar 2011

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

- Transporter av frihetsberövade. [7]
Allmän skyldighet att hjälpa nödställda? [16]
Förvar. [17]
Dataskydd vid europeiskt polisiärt och straff-
rättsligt samarbete.
Dataskyddsrambeslutet, Europolanställas
befattning med hemliga uppgifter. [20]
Utökad polissamarbete i Norden och EU. [25]
Cirkulär migration och utveckling
– förslag och framåtblick. [28]
En ny upphovsrättslag. [32]
En reformerad domstolslagstiftning. [42]
Förundersökning
– objektivitet, beslag, dokumentation
m.m. [45]
En samlad ekobrottsbekämpning. [47]
Asylsökande ensamkommande barn.
En översyn av mottagandet. [64]
Utlämning. Del I + II. [71]

Utrikesdepartementet

- Utrikesförvaltning i världsklass. [21]
Spirit of Innovation. [22]

Försvarsdepartementet

- Uppföljning av signalspaningslagen. [13]
Forskning och utveckling samt försvarslogistik
– i det reformerade försvaret. [36]

Socialdepartementet

- Sanktionsavgifter på trygghetsområdet. [3]
Missbruket, Kunskapen, Vården.
Missbruksutredningens forskningsbilaga.
[6]
Barnen som samhället svek.
Åtgärder med anledning av övergrepp och
allvarliga försummelse i samhällsvården.
[9]
Rehabiliteringsrådets slutbetänkande. [15]
Staten som fastighetsägare och hyresgäst. [31]

- Bättre insatser vid missbruk och beroende –
Individen, kunskapen och ansvaret. [35]
Ett myndighetsgemensamt servicecenter. [38]
Månadsuppgifter – snabbt och enkelt. [40]
Alkoholservering på särskilda boenden. [41]
Vård efter behov och på lika villkor
– en mänsklig rättighet. [48]
Fortsatt föräldrar – om ansvar, ekonomi och
samarbete för barnets skull. [51]
Ny instansordning för va-målen. [53]
Kommunaliserad hemsjukvård. [55]
Vanvård i social barnavård. Slutrapport. [61]
Framgångsrik företagshälsovård
– möjligheter och metoder. [63]
Statens roll i framtidens vård- och omsorgs-
system – en kartläggning. [65]
Sveriges internationella engagemang på
narkotikaområdet + Bilagor 4 och 5. [66]

Finansdepartementet

- Välfärdsstaten i arbete.
Inkomsttrygghet och omfördelning med
incitament till arbete. [2]
Långtidsutredningen 2011. Huvudbetänkande.
[11]
Sänkt restaurang- och cateringmoms. [24]
Likvärdiga förutsättningar – Översyn av den
kommunala utjämnningen + Bilagor. [39]
Offentlig upphandling från eget företag?!
– och vissa andra frågor. [43]
Spara i goda tider – för en stabil kommunal
verksamhet + Bilagedel. [59]
Rörelse reglering för försäkring och
tjänstepension. Del 1 + 2. [68]
Sänkt moms på vissa tjänster? [70]

Utbildningsdepartementet

- Svart på vitt – om jämställdhet i akademien. [1]
Den framtida gymnasiesärskolan
– en likvärdig utbildning för ungdomar
med utvecklingsstörning. [8]

Tid för snabb flexibel inläring. [19]
Studiemedel för gränslös kunskap. [26]
Med rätt att välja
– flexibel utbildning för elever som tillhör
specialskolans målgrupp. [30]
Rapportera, anmäla och avhjälpa missför-
hållanden – för barns och elevers bästa. [33]
Skolans dokument – insyn och sekretess. [58]
Gymnasial lärlingsutbildning – med fokus
på kvalitet! Hur stärker vi kvaliteten i
gymnasial lärlingsutbildning? [72]

Landsbygdsdepartementet

Revision av livsmedelskedjans kontroll-
myndigheter. [23]
Underhållsansvaret för statens
renskötselänläggningar. [62]

Miljödepartementet

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2011
– geologin, barriärerna, alternativen. [14]
Strålsäkerhet – gällande rätt i ny form. [18]
Etappmål i miljömålssystemet. [34]
Rovdjurens bevarandestatus. [37]
Kärnavfallsrådets yttrande över SKB:s Fud-
program 2010. [50].
Kunskap på djupet
– kunskapsunderlag för havsplanering. [56]

Näringsdepartementet

Genomförande av EU:s regelverk om inre
vattenvägar i svensk rätt. [4]
Medfinansiering av transportinfrastruktur
– utvärdering av förhandlingsarbetet
jämfört överväganden om brukaravgifter
och lånevillkor. [12]
Så enkelt som möjligt för så många som
möjligt. – En bit på väg. [27]
Fjärrvärme i konkurrens. [44]
FRANS
Framtida regelverk och ansvarsförhållanden
på naturgasmarknaden i Sverige. [46]
Medfinansiering av transportinfrastruktur
– Ett nytt system för den långsiktiga
planeringen av transportinfrastruktur
samt riktlinjer och processer för med-
finansiering. [49]
Så enkelt som möjligt för så många som
möjligt – vägen till effektivare e-förvaltning.
[67]
Olagligt statsstöd. [69]

Kulturdepartementet

Antidopning Sverige.
En ny väg för arbetet mot dopning. [10]

Arbetsmarknadsdepartementet

Bemanningsdirektivets genomförande i
Sverige. [5]
Samlat, genomtänkt och uthålligt?
En utvärdering av regeringens nationella
handlingsplan för mänskliga rättigheter
2006–2009. + Lättläst + Daisy + Punkt-
skrift. [29]
Uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen.
[52]
Större ekonomisk trygghet för förtroendevalda.
Rätt till ersättning vid arbetslöshet. [54]
En bättre arbetsmiljö genom effektivare
sanktioner. [57]
Ett nationellt kunskapscentrum
för arbetsmiljö
– behov och förutsättningar. [60]